

Bedingungen und Prozesse bei der Herausbildung einer hohen Leistungsbereitschaft bei jungen Werktätigen im Prozeß der Arbeit: Projekt des "Zentralen Plans der gesellschaftswissenschaftlichen Forschung in der DDR 1986-1990" ; Nr. 05.03.04.01

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1988). *Bedingungen und Prozesse bei der Herausbildung einer hohen Leistungsbereitschaft bei jungen Werktätigen im Prozeß der Arbeit: Projekt des "Zentralen Plans der gesellschaftswissenschaftlichen Forschung in der DDR 1986-1990" ; Nr. 05.03.04.01.* Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-402524>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

Direktor: Prof. Dr. habil. Walter Friedrich



"Bedingungen und Prozesse bei der Herausbildung einer hohen Leistungsbereitschaft bei jungen Werktätigen im Prozeß der Arbeit"

Forschungsbericht

Projekt des "Zentralen Plans der gesellschafts-
wissenschaftlichen Forschung in der DDR 1986 - 1990"

Nr. 05.03.04.01

Abteilung Arbeiterjugend

Leipzig, Dezember 1988

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	3
2. Bestimmung der wichtigsten Begriffe	10
3. Arbeit - Leistung - wissenschaftlich-technische Revolution und ihre Widerspiegelung im Denken und Verhalten junger Werktätiger	12
3.1. Stellenwert von Arbeit, Leistung, Wissenschaft und Technik in den Wertorientierungen der jungen Werktätigen	12
3.2. Wertorientierungen und Leistungen	32
4. Ausgewählte Bedingungen des Arbeitsprozesses für die Entwicklung von Leistungsbereitschaft und -verhalten bei jungen Werktätigen	46
4.1. Die Bedeutung des Inhaltes der Arbeit	46
4.2. Die Aktivitäten der FDJ im Betrieb und ihre ökonomischen Initiativen	58
4.3. Kollektiv und Kollektivbeziehungen	72
4.4. Leitungstätigkeit und Leitungsstil	88
5. Zusammenfassung	97

1. Einleitung

"Unser Hauptkampffeld ist die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik. Wir sind dafür, diesen Kurs fortzuführen."

**Erich HONECKER
XI. Parteitag der SED**

"Mit unserer ökonomischen Strategie sind wir gut gerüstet, die neuen Aufgaben der 90er Jahre in Angriff zu nehmen. Diese Strategie ist eine Anleitung zum Handeln. Sie beruht auf den allgemeingültigen Gesetzmäßigkeiten des Sozialismus und den Erfahrungen einer langjährigen bewährten Politik."

**Erich HONECKER
7. Tagung des ZK der SED 1988**

Im Rechenschaftsbericht an den XI. Parteitag der SED wurden mit den Grundsätzen der ökonomischen Strategie die neuen Ziele und Aufgaben abgesteckt, die die Leistungskraft unserer Volkswirtschaft weiter erhöhen und somit schrittweise die bedeutenden sozialpolitischen Aufgaben unserer Gesellschaft erfüllen helfen. Beträchtliche Erfolge sind auf diesem Gebiet seit dem Parteitag erreicht worden. Diese Entwicklung gilt es zielstrebig fortzusetzen. Im Mittelpunkt steht dabei die immer bessere Verbindung der Vorzüge des Sozialismus mit den Erfordernissen der wissenschaftlich-technischen Revolution. Das bedeutet einmal, vorwiegend technisch-ökonomische Maßnahmen wie Einsatz modernster Technik und Technologien, Rationalisierung und Intensivierung der Arbeitsprozesse, konzentrierte Investitionen, effektive Standortverteilungen, Strukturveränderungen in den Produktionsprofilen volkswirtschaftlicher Zweige und Kombinate, Innovationen und Veränderungen in den Organisationsstrukturen u. a. m. durchzusetzen. Gleichzeitig gilt es zum anderen, den subjektiven Faktor noch besser für die Leistungserhöhung unserer Volkswirtschaft zu nutzen. Gemeint sind sowohl die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Werktätigen, als auch die Interessen, Wertorientierungen, Lebensprinzipien, Motive sowie die aus allen diesen Seiten der Persönlichkeit resultierenden konkreten Verhaltensweisen im Arbeitsprozeß.

Dabei sind allerdings stets die verschiedenen Subjektebenen und die Wechselbeziehungen von Objektivem und Subjektivem zu beachten. So setzen z. B. die Leiter auf den verschiedenen Leitungsebenen auch aufgrund ihrer subjektiven Fähigkeiten, Interessen, Motive usw. Bedingungen für das Verhalten im Arbeitsprozeß, die für die nachgeordneten Leiter und vor allem für die Werktätigen objektiven Charakter tragen und ihr Verhalten wesentlich mitbestimmen.

Die subjektiven Faktoren gewinnen in den Arbeitsprozessen unserer Volkswirtschaft vor allem auch besondere Bedeutung durch die gravierenden Veränderungen, die sich mit der Entwicklung und Nutzung modernster Hochtechnologien ergeben und in zunehmendem Maße ergeben werden. Von der Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution werden entscheidend Tempo und Umfang unserer volkswirtschaftlichen Entwicklung, der Fortschritt unserer sozialistischen Gesellschaft bestimmt. Die modernen Technologien, die immer entwickeltere Technik drängen insgesamt den Menschen nicht in eine Randfunktion, sondern erhöhen seinen Einfluß auf die Produktion auf einer neuen, höheren Ebene. In dem Maße, wie Routinearbeit (deren Charakter und Umfang sich ebenfalls kontinuierlich verändert, denn was gestern noch kreative Arbeitsinhalte waren, können morgen geistig-schöpferisch wenig anspruchsvolle Tätigkeiten sein) von Maschinen oder Computern übernommen werden, wird zugleich Raum frei für schöpferische Aktivitäten der Werktätigen, von deren Ergebnissen wieder die - steigende - Produktivität der Technik abhängt.

Gerade bei der Meisterung der Entwicklung und Anwendung der Schlüsseltechnologien wird in besonderem Maße deutlich, daß der ökonomische und soziale Fortschritt der Gesellschaft entscheidend von den Produktionsverhältnissen geprägt wird. Daraus erwächst die große Bedeutung der von unserer Partei gestellten Aufgabe, die Vorzüge des Sozialismus immer enger mit der wissenschaftlich-technischen Revolution zu verbinden. Es geht vor allem darum, die sozialistischen Produktionsverhältnisse kontinuierlich so weiterzuentwickeln, daß die Potenzen der neuen Technik zum Wohle aller Menschen unserer Republik voll zum Tragen kommen, so wie es als Hauptaufgabe von unserer Partei formuliert wurde: die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Notwendig wird also, bei den gesellschaftlichen und staatlichen Leitungen aller Ebenen weitere Kenntnisse auszuprägen über die sich verändernden Bedingungen, Mechanismen, Prozesse und Zusammenhänge bei der Herausbildung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten, Interessen, Wertorientierungen, Motivationen der Werktätigen sowie über Möglichkeiten ihrer Umsetzung und Nutzung in konkrete Leistungen im Arbeitsprozeß.

Die Entwicklung und Förderung j u n g e r Werktätiger, d.h. der Lehrlinge, jungen Facharbeiter im produktiven und nichtproduktiven Bereich sowie der jüngeren Absolventen von Fach- und Hochschulen ist in dieser Hinsicht von besonderer Bedeutung. Ein großer Teil von ihnen, die Lehrlinge und jungen Facharbeiter, bilden den Nachwuchs der Arbeiterklasse, werden die historische Mission dieser Klasse fortsetzen. Für alle gilt, daß sie die künftigen Fachleute und Leiter der volkswirtschaftlichen Prozesse sind. Ihnen obliegt zunehmend die Realisierung dieses Leistungsanspruchs, die Meisterung der Erfordernisse der wissenschaftlich-technischen Revolution. Sie werden - seitlich gesehen - am längsten Gestalter und Nutznießer der durch Wissenschaft und Technik umgestalteten volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozesse sein. Zugleich sind die jungen Werktätigen diejenigen, die beruflich und territorial am meisten disponibel und flexibel im Rahmen dieser Anforderungen agieren und reagieren können.

Deshalb kommt es besonders bei ihnen darauf an, die beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen sowie wichtige positive Momente und Seiten ihres Verhältnisses zur Arbeit und zu Leistungen im Arbeitsprozeß weiter zu vervollkommen. Dazu ist notwendig, die dafür förderlichen Möglichkeiten, Anforderungen und Aufgaben genauer herauszuarbeiten und zu nutzen, hemmende Bedingungen und eventuelle Chancen ihrer Überwindung zu charakterisieren, Zusammenhänge aufzudecken sowie zu untersuchen, in welchem Maße sie den Interessen, Wertorientierungen und Motiven der jungen Werktätigen entsprechen und diese weiterzuentwickeln vermögen. Mit anderen Worten: Es geht um die Herausbildung des Bestrebens bei jedem einzelnen, höhere Leistungen als bisher üblich und/oder gefordert in den Arbeitsprozessen zu erbringen, und zwar auf der Basis der Intensivierung und Rationalisierung dieser

Prozesse, entscheidend bewirkt durch den Einsatz und die Nutzung neuer wissenschaftlich-technischer Erkenntnisse.

Damit sind vielfältige konkrete Anforderungen an die jungen Werktätigen, an die Entwicklung ihres Denkens, Fühlens und Verhaltens im Arbeitsprozeß gestellt:

1. Die Ausprägung von Werterorientierungen, in denen Arbeit und Leistung einen hohen Stellenwert einnehmen, sowie eine entsprechende Leistungsmotivation. Wesentlich ist der Inhalt der Orientierungen und Motive des Leistungsverhaltens, d. h. Ziel und Zweck der Leistungen: das Verhältnis von persönlichkeits-, kollektiv- und gesellschaftsbezogenen Aspekten im Leistungsverhalten der jungen Werktätigen. Wichtig ist ferner der aktive Bezug zu den Leistungsvollzügen: vorrangige Orientierung nur an der Erfüllung des Vergeschriebenen (Plankennziffern) oder auch aktives Streben nach Überbietung, Realisierung selbstgestellter Ziele, die über die vorgegebenen Aufgaben hinausgehen, und die Motive dafür. Schließlich gehört hierzu auch die Identifikation mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Damit einhergehend muß sich entsprechendes Verhalten herausbilden, besonders gekennzeichnet durch feste Arbeitsdisziplin und adäquate Leistungen.

2. Die Herausbildung positiver Werterorientierungen zur wissenschaftlich-technischen Revolution, zu Wissenschaft und Technik, zur schöpferischen Mitgestaltung und Entwicklung neuer technischer und technologischer Verfahren und ihres Einsatzes in den Arbeitsprozessen. Auch hier muß sich das in entsprechendem konkretem Verhalten äußern, u. a. in der Mitwirkung in der MMH- und Neuererbewegung (oder zumindest Interesse und Bereitschaft dazu), bei Rationalisierungsverhaben, in der Bereitschaft zum Übergang an neue Arbeitsplätze oder in die Mehrschichtarbeit.

3. Die Vertiefung und Weiterentwicklung der beruflich-fachlichen Kenntnisse. Notwendig sind vor allem Weiterbildungs- und Qualifizierungsbereitschaften, deren hauptsächlichste Motive in dem Ziel liegen, den steigenden Anforderungen in der bisher ausgeübten Tätigkeit zu genügen.

Diese gesellschaftlichen Anforderungen an das Denken und Handeln der jungen Werktätigen führen nicht spontan, allein durch

ihren Aufforderungscharakter, zu entsprechendem Bewußtsein und Verhalten. Eine Vielzahl objektiver materieller, ideeller und sozialer Bedingungen sowie verschiedene subjektive Voraussetzungen nehmen darauf Einfluß. Dazu gehören:

Objektive Bedingungen:

- die inhaltlichen Merkmale der Arbeitstätigkeit, das Niveau der Anforderungen und die Anforderungsvielfalt, der Handlungsspielraum, die stringenten Kooperations- und Kommunikationsnotwendigkeiten bzw. -möglichkeiten, die gesellschaftliche Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe, die Information und Informiertheit über die Arbeitsaufgabe und ihre Realisierungsbedingungen;
- die organisatorische und fachlich-anleitende Gestaltung der Arbeitsabläufe durch den Leiter und seinen fachlich und sozial wirksamen Leitungsstil;
- die sozialen Bedingungen der Arbeitstätigkeit, u. a. die Art und Weise der Kollektivbeziehungen der Mitglieder untereinander sowie in bezug auf das gesamte Kollektiv;
- die Aktivitäten der FDJ-Gruppe oder -Organisation zur Planung, Gestaltung und Erfüllung der Planaufgaben, die Bedeutung und Wirksamkeit der spezifischen ökonomischen Initiativen der FDJ im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs für die Leistungssteigerungen und die Entwicklung entsprechender Bereitschaften und Handlungen der jungen Werktätigen, die Rolle der Jugendbrigaden, Jugendforscherkollektive und Jugendobjekte in diesem Prozeß.

Subjektive Voraussetzungen:

- die weltanschaulich-ideologischen Grundpositionen der jungen Werktätigen sowie die vorhandenen Wertorientierungen;
- die allgemeinen und beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen;
- die individuellen Interessen und Motive, vor allem zur Arbeit, zum Beruf, zum Vollbringen beruflicher Leistungen;
- die soziale Position des einzelnen im Kollektiv und die Identifikation mit dem Kollektiv, das soziale Wohlfühlen;
- das Verhältnis zum Leiter und seinem Leitungsstil;
- die bildungs- und qualifikationsmäßigen Voraussetzungen

- (Bildungsabschluß, Qualifikationsabschluß);
 - soziodemografische Merkmale wie Geschlecht, Alter,
 Familienstand.

Von besonderem Interesse für die Leitungstätigkeit sind dabei nicht nur die aktuellen Wechselwirkungen von objektiven und subjektiven Bedingungen mit der Ausprägung von Leistungsstreben und des Verhaltens der jungen Werk tätigen im Arbeitsprozeß, sondern vor allem die langfristig habituellen Beziehungen, die sich zwischen den sich im Zeitverlauf spontan oder gezielt veränderten objektiven und subjektiven Bedingungen einerseits und der Ausprägung der Leistungsbereitschaft und der Leistungen der jungen Werk tätigen andererseits ergeben, wie sie beispielsweise mit Trend-, besonders aber mit Intervalluntersuchungen in bestimmtem Maße aufgedeckt werden können.

Anliegen des vorliegenden Forschungsberichtes ist deshalb, zu diesen Fragen und Problemen, die die Einstellung und das Verhalten junger Werk tätiger zur Arbeit und zu den Leistungen im Arbeitsprozeß beinhalten oder zumindest berühren, wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse vorzulegen. Dabei konnten nicht zu allen aufgeworfenen Bedingungen und Zusammenhängen Aussagen getroffen werden. So mußte der gesamte wichtige Bereich der Rolle und der Entwicklung der individuellen Fähigkeiten und ihr Zusammenhang mit den konkreten Leistungen und dem Leistungsstreben vorerst unberücksichtigt bleiben, da dazu keine ausreichenden Untersuchungsergebnisse vorhanden waren. Auch zu einigen anderen objektiven und subjektiven Einflußfaktoren wurde nicht genügend Stellung genommen, da der Umfang des Berichtes nicht über Gebühr ausgedehnt werden sollte. Das gilt u. a. für die vielfachen Einflußfaktoren aus der Nichtarbeitsphäre und der Freizeit der jungen Werk tätigen auf ihre Leistungsentwicklung im Arbeitsprozeß.

In dem Bericht wird zunächst in zwei Abschnitten von den weltanschaulichen Grundpositionen und Werterorientierungen der jungen Werk tätigen ausgegangen. Sie stellen die entscheidenden subjektiven Voraussetzungen dar, die übergreifend die Bedeutung von Arbeit und Leistung für die Persönlichkeit sowie ihre entsprechenden Motive und Verhaltensweisen bestimmen. Neben der Ent-

wicklung der Werterorientierungen und des Stellenwertes, den Arbeit, Beruf und Leistung in ihnen einnehmen, werden besonders die Zusammenhänge mit dem konkreten Leistungsverhalten untersucht.

In weiteren Abschnitten stehen dann die wichtigsten gesellschaftlichen Faktoren im Mittelpunkt, die das Leistungsverhalten der jungen Werktätigen "von außen" bestimmen, und darüber hinaus auf die weitere Entwicklung der Motive und letztlich auch der Werterorientierungen wieder zurückwirken. Das sind vor allem der Inhalt der (konkreten) Arbeit mit seinen verschiedenen Komponenten, das Arbeitskollektiv, seine Normen und die damit gegebenen sozialen Beziehungen, der Leitungsstil des Leiters und das soziale Verhältnis zwischen ihm und den jungen Werktätigen, und schließlich die ökonomischen Initiativen der FDJ als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs der Werktätigen sowie die Rolle von Jugendkollektiven und Jugendobjekten.

Der Forschungsbericht gründet sich auf zahlreiche Forschungen des Zentralinstituts für Jugendforschung der letzten Jahre, vor allem aus der Abteilung Arbeiterjugend. Die dort enthaltenen Erkenntnisse wurden entsprechend dem Anliegen des Forschungsberichtes ausgewählt, zusammengefaßt und verallgemeinert. Darüber hinaus sind einschlägige soziologische Studien etwa der letzten 5 Jahre aus der Akademie der Wissenschaften der DDR, der Akademie für Gesellschaftswissenschaften sowie verschiedener Universitäten, Hochschulen und anderer wissenschaftlicher Institutionen ausgewertet worden. Ihre wichtigsten Erkenntnisse wurden im vorliegenden Bericht entsprechend eingeordnet.

Leipzig, Dezember 1988

2. Bestimmung der wichtigsten Begriffe

Grundlegende Begriffe, die für das Verständnis des Forschungsberichtes unentbehrlich sind, sollen im folgenden näher bestimmt und erläutert werden. Da das konzeptionelle Herangehen in den Forschungen des ZIJ den Charakter einer soziologisch fundierten Sozialpsychologie trägt, sind die verwendeten Begriffe vorrangig soziologisch-sozialpsychologisch orientiert. Sie sind wegen des behandelten Gegenstandes primär auf die Arbeitssphäre gerichtet. Damit wird natürlich nicht ausgeschlossen, daß in anderen gesellschaftlichen oder Lebensbereichen ebenfalls Leistungen, Leistungsbereitschaft und entsprechendes (Leistungs-)Verhalten existieren, z. B. im Sport, in der Kunst, im gesamten Alltag der Menschen.

L e i s t u n g wird im vorliegenden Bericht sozialwissenschaftlich als "materielles oder geistiges Resultat der Tätigkeit junger Werktätiger im Arbeitsprozeß, als objektiviertes Ergebnis menschlicher (Arbeits-)Tätigkeit aufgefaßt, die bewußt und zielgerichtet auf die Realisierung gesellschaftlicher Leistungsanforderungen gerichtet ist". Solche Leistungsanforderungen existieren in Kriterien der Zeit, der Qualität und der Originalität, d. h., die Arbeitsaufgabe ist in bestimmter Zeiteinheit (gegebenenfalls in vorgeschriebener Menge) und in bestimmter Güte, die ihren Gebrauchswert bzw. Nutzen gewährleisten sowie u. U. in neuer Art und Weise bzw. in neuer Form zu erfüllen.

Die Tätigkeit, deren Ergebnis eine bestimmte (Arbeits-)Leistung ist, wird als **L e i s t u n g s v e r h a l t e n** bezeichnet.¹

Es geht im Bericht also bei dem Begriff der Leistung und des Leistungsverhaltens der jungen Werktätigen vorrangig um das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis sach- und zielbezogener menschlicher Anstrengung, ausgedrückt in Quantität und Qualität,

¹ vgl. Friedrich, W./Hoffmann, A. (Hrsg.): "Persönlichkeit und Leistung", Berlin 1986, S. 40;
"Soziologie und Sozialpolitik" (Beiträge aus der Forschung), ADW, Institut für Soziologie und Sozialpolitik, Forschungsbericht WITAL '83, Teil I, S. 16/17

die in einer bestimmten Zeiteinheit erreicht wird. Gleichzeitig wird den Gesichtspunkten, daß Leistungsverhalten ein Element des Prozesses der Persönlichkeitsentwicklung darstellt und ein Gradmesser ihres Entwicklungsniveaus und ihrer Selbstverwirklichung ist, bezogen auf ihre Aktivität, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung, große Aufmerksamkeit gewidmet.

Das Leistungsverhalten im Arbeitsprozeß ist dabei ein entscheidendes Element in diesem Prozeß der Persönlichkeitsentwicklung und steht aus thematischen Gründen im Mittelpunkt des Berichts. Es kann aber in seiner Determiniertheit nicht allein auf die materiellen, ideellen und sozialen Bedingungen des Arbeitsprozesses reduziert werden, sondern wird wesentlich mitbestimmt von vielfältigen Bedingungen außerhalb der Arbeitsphäre sowie durch die bisher ausgeprägten individuellen Merkmale der Persönlichkeit.

Das Leistungsverhalten der jungen Werk tätigen beruht demzufolge einmal auf ihren Fähigkeiten, zum anderen auf ihrer Leistungsbereitschaft.

L e i s t u n g s b e r e i t s c h a f t wird - nach FRIEDRICH/HOPFMAHN² - unterschieden in die aktuelle Leistungsbereitschaft oder Leistungsmotivation, die sich auf die Erfüllung einer bestimmten Leistungsanforderung oder -aufgabe richtet, und in die habituelle Leistungsbereitschaft oder Leistungseinstellung, mit der die Aktivität der Persönlichkeit gegenüber Leistungsanforderungen generell gekennzeichnet wird. Beiden Formen der Leistungsbereitschaft liegen unterschiedliche individuelle Bewertungsprozesse zugrunde. Einmal sind sie stärker auf die einzelnen Aufgaben orientiert, zum anderen widerspiegeln sie vorwiegend habituelle, für die Persönlichkeit charakteristische Denk- und Verhaltensweisen gegenüber Leistungsanforderungen insgesamt. In beide gehen mit unterschiedlicher Intensität übergreifende Wertstrukturen, Lebensprinzipien, Interessen, Pläne usw. ein.

Als **L e i s t u n g s f ä h i g k e i t** schließlich wird "die Gesamtheit der zu einem bestimmten Zeitpunkt individuell verfügbaren physischen und psychischen Potenzen, Leistungsanforderungen zu erfüllen", bezeichnet.³

² Friedrich/Hoffmann, vgl. a. a. O., S. 61 ff.

³ vgl. Forschungsbericht WITAL '83, a. a. O., S. 18

3. Arbeit - Leistung - wissenschaftlich-technische Revolution und ihre Widerspiegelung im Denken und Verhalten junger Werktätiger

3.1. Stellenwert von Arbeit, Leistung, Wissenschaft und Technik in den Werterorientierungen der jungen Werktätigen

"Indem der Mensch die Dinge der Außenwelt, welche Befriedigungsmittel seiner Bedürfnisse sind, als solche Befriedigungsmittel von den übrigen Dingen der Außenwelt unterscheidet ..., gibt (er) ihnen das Attribut 'Wert'."

Karl MARX

Jede Persönlichkeit ist durch ein System von **W e r t - o r i e n t i e r u n g e n** gekennzeichnet, das ihr eigentliches, ihr bestimmendes Merkmal darstellt. Man versteht darunter die grundsätzliche und relativ dauerhafte Orientierung des einzelnen Menschen an den Werten der Gesellschaft.

In der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Literatur wird statt von "Werterorientierungen" oft auch von "Wertvorstellungen" gesprochen. (Vgl. z. B. Erich HAHN, Berlin 1980, und viele weitere philosophische und soziologische Beiträge.)

Die **W e r t e** existieren objektiv einmal als Gegenstände und materielle Bedingungen der Natur und Gesellschaft zur Sicherung des gesellschaftlichen und individuellen Lebens, und zum anderen als weltanschauliche, politische, moralisch-ethische, juristische, soziale und sonstige Soll-Ansprüche an die Mitglieder der Gesellschaft in Form von politischen Programmen, von Prinzipien, Normen, Idealen, Leitbildern usw. Die Werte sind abhängig von den gesellschaftlichen Produktionsverhältnissen; ihre ideellen Formen - Teil des gesellschaftlichen Überbaus und somit Verkörperung dessen, was unter den jeweiligen Produktionsverhältnissen **w e r t v o l l** ist, einen Wert darstellt - dienen bewußt zur Orientierung des Denkens und Handelns der Mitglieder der Gesellschaft auf die Verwirklichung gesellschaftlicher Ziele und Interessen.

In antagonistischen Klassengesellschaften zielen Werte auf die Realisierung der Ziele und Interessen der herrschenden Klasse. Das hat zur Folge, daß die unterdrückten Klassen eigene politische Programme, Ideale, Leitbilder, Normen entwerfen, und somit auch zwei antagonistische Wertssysteme existieren.

Die Wertorientierungen der Menschen sind das individuelle Korrelat, die subjektiven, bewußtseinsmäßigen Widerspiegelingen dessen, was in der Gesellschaft Wert besitzt, aber nicht ausschließlich. Sie gehören zum Grundbestand der Persönlichkeit, bilden ihren motivationalen Kernbereich.⁴ Die Wertorientierungen entstehen nicht von selbst; sie sind das Resultat einer lebenslangen Aneignung der konkret-historischen natürlichen und gesellschaftlichen Bedingungen und Prozesse durch den einzelnen Menschen, das Ergebnis der Akkumulation und Verallgemeinerung individueller sozialer Erfahrungen. Die individuellen Wertorientierungen beziehen sich damit sowohl auf die offiziellen (vermittelten) Werte als auch auf die vielen Bedingungen und Faktoren im Alltag des gesellschaftlichen Lebens, mit denen der einzelne Mensch konfrontiert wird, und die ebenfalls bestimmte "Werte" darstellen. Sie sind das Produkt komplexer systematischer und spontaner Lernprozesse der Persönlichkeit, die allerdings im Kindes-, vor allem aber im Jugendalter besonders intensiv verlaufen. Die Wertorientierungen setzen sich aus einer kognitiven (d. h. kenntnis-, wissenschaftsmäßigen) und einer bedeutungsmäßigen Komponente zusammen. Vor allem letztere ist wesentlich, sie bringt die persönliche (Wert-)Beziehung zu den Werten in der Gesellschaft zum Ausdruck. Die Bedeutungskomponente signalisiert Bedürfnisse, Interessen, aktiviert und motiviert das Handeln und bewertet das Handlungsergebnis. In Gefühl, Strebungen kommt die persönliche Bedeutung der gesellschaftlichen Werte zum Ausdruck, weshalb bei Wertorientierungen auch von der Einheit von Verstand und Gefühl, von "Hirn und Herz" gesprochen wird.⁵

Das setzt voraus, daß die Persönlichkeit den objektiven Wert auch als persönlich wertvoll, bedeutsam erlebt. Dieses Erlebnis subjektiver Bedeutsamkeit entsteht, wenn die den objektiven Werten zugeordneten Ziele, Interessen, Zwecke den individuellen Bedürfnissen, Interessen der Persönlichkeit entsprechen, sie befriedigen, d. h. ihr gesellschaftlicher Nutzen (auch) individuell, für die Persönlichkeit erkennbar wird. Wertorientierungen führen also nicht direkt - unmittelbar - zu entsprechendem Verhalten, sondern werden über die Befriedigung von (vorhandenen)

4 vgl. MÜLLER, H.: Was wollen die Lehrlinge, wonach streben sie? - Wertorientierungen, Lebenszielstellungen. In: GERTH (Hrsg.): Lehrlinge - wie sie sind, was sie wollen, Berlin 1987, S. 39

5 vgl. MÜLLER, H.: ebenda

Interessen und Bedürfnissen des Menschen verhaltenensorientierend wirksam. Dabei nehmen in einem dialektischen Wechselprozeß die Bedürfnisse und Interessen präzisierend auf die Wertorientierungen Einfluß, so wie diese von den Wertorientierungen wiederum verändert, erweitert werden. Das ist insofern wesentlich, indem die Herausbildung gesellschaftlich wünschenswerter Wertorientierungen bei jungen Werktätigen unter unseren sozialistischen Bedingungen vor allem durch das Anknüpfen an ihren Interessen und Bedürfnissen sowie durch das Erleben ihrer Befriedigung erreicht werden kann, wodurch sich zugleich auch diese wieder entsprechend den gesellschaftlichen Zielstellungen entwickeln.

Man kann demzufolge die Wertorientierungen als relativ dauerhaft bestimmte Verhaltensdispositionen der Persönlichkeit kennzeichnen, die das Verhalten "von innen her" determinieren. Sie sind nicht direkt erfaßbar, sondern können nur aus ihren Lebenszielstellungen und -prinzipien sowie aus wiederholten, "typischen" Verhaltensweisen der Persönlichkeit ermittelt werden.⁶

Von welchen Wertorientierungen wird nun das Denken und Verhalten der jungen Werktätigen bestimmt, welchen Platz nehmen Arbeit, Leistung sowie Wissenschaft und Technik in ihnen ein? Im Programm der SED sowie in den Dokumenten des XI. Parteitages der SED sind die entscheidenden Zielstellungen für die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, die konkreten Bedingungen, auf denen sie beruhen, und die Hauptwege ihrer Verwirklichung, d. h. die grundlegenden Werte unserer Gesellschaft, klar formuliert. Sie beinhalten u. a.:

- die marxistisch-leninistische Weltanschauung bejahen, einen sozialistischen Klassenstandpunkt vertreten und sich einsetzen für die weitere Stärkung des Sozialismus in der DDR, aktiv für die Erhaltung des Friedens eintreten;
- gewissenhafte, ehrliche und gesellschaftlich nützliche Arbeit verrichten, hohe Leistungsbereitschaft und Arbeitsdisziplin zeigen;
- hohe Leistungen in Wissenschaft und Technik anstreben und vollbringen, die Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution meistern, schöpferisch sein;

⁶ Das ist insofern wichtig, wenn in den weiteren Ausführungen die Lebensziele und -prinzipien der jungen Werktätigen untersucht werden, sie immer auch als Ausdruck der dahinterstehenden Wertorientierungen zu sehen sind.

- umfassende Bildung aneignen, aktive Lernbereitschaft zeigen und sich weiterbilden sowie eine hohe berufliche Disponibilität erreichen;
- gegenseitige Achtung, kameradschaftliche Zusammenarbeit und Hilfe beim Lernen, in der Arbeit und im täglichen Leben anstreben, sozialistischen Gemeinschaftssinn ausprägen;
- die gesellschaftliche Mitverantwortung jedes einzelnen entwickeln, an der sozialistischen Demokratie teilnehmen und gesellschaftlich aktiv sein.

Untersuchungen der Jugendforschung zeigen, daß sich diese Werte in den Wertorientierungen der jungen Werktätigen, ausgedrückt in ihren langfristigen Lebenszielen und Lebensprinzipien, deutlich widerspiegeln (vgl. Tabelle 1).

Fragen der Arbeit, der beruflichen Tätigkeit und Leistungen sowie der weiteren Entwicklung in Arbeit und Beruf nehmen in den Lebenszielstellungen der großen Mehrheit der jungen Werktätigen wichtige Plätze ein. Befriedigung in einer den persönlichen Bedürfnissen und Interessen entsprechenden beruflichen Tätigkeit zu finden, ist eines der entscheidenden Lebensziele sowie durch Arbeitsleistungen Anerkennung und Achtung zu erhalten.

Auch die Weiterbildung, die weitere Aneignung von Wissen, ist für eine große Mehrheit ein wichtiges Ziel in der persönlichen Lebensgestaltung. Darüber hinaus sind solche Zielsetzungen wie Überdurchschnittliche Leistungen vollbringen wollen sowie aktiv schöpferisch, vor allem unter Nutzung von Wissenschaft und Technik die Arbeitsprozesse weiterentwickeln zu helfen, für einen nicht geringen Teil der jungen Werktätigen lebensbedeutsam. Ein Teil von ihnen - bei etlichen im Widerspruch hier zu anderen geäußerten Lebenszielstellungen - hält jedoch auch ein angenehmes Leben ohne größere (Arbeits-)Anstrengungen für durchaus erstrebenswert. Nicht wenige orientieren sich dominierend auf Verdienst, Besitz und Genuß.

Tab. 1: Lebensziele junger Werktätiger⁷

(gesamt, Rangfolge geordnet nach "sehr große" und "große" Bedeutung zusammengekommen)
- in Prozent -

	B e d e u t u n g			
	sehr große	große	mittlere	geringe/überhaupt keine
Ausübung einer Arbeitstätigkeit, die voll befriedigt	48	39	11	2
selbstkritisch sein, eigene Schwächen überwinden	35	51	12	2
für andere da sein	32	50	16	2
persönlichen Beitrag zur Erhaltung des Friedens leisten	36	41	14	9
in der Arbeit zu den Tüchtigen gehören	21	58	19	2
umfangreiches Wissen auf vielen Gebieten erwerben	23	49	25	3
alles, was das Leben bietet, genießen	33	33	26	8
voll für die weitere Stärkung des Sozialismus einsetzen	27	41	23	9
die m./l. Weltanschauung vertreten	18	36	28	18
schöpferisch sein, Neues ausdenken	13	37	34	16
in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten	8	44	37	11
alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen	17	26	32	25
hohe Leistungen in Wissenschaft und Technik anstreben	8	30	37	25
größeren persönlichen Besitz erwerben	12	20	37	31
angenehmes Leben ohne große Anstrengung führen	8	17	28	47

⁷ Aus "Komplexstudie Leistung", durchgeführt 1984 in den Ministerien Chemische Industrie, Elektrotechnik/Elektronik, Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau, Leichtindustrie und Bauwesen; erfaßt wurden über 3600 junge Werktätige. Diese Studie bildet die Ausgangslage für die Untersuchung der Leistungsproblematik in den vergangenen Jahren.

Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppierungen der jungen Werktätigen:

Bei den **L e h r l i n g e n**, die noch relativ jung sind, erst am Beginn ihres Arbeits- und Berufslebens stehen, bisher noch über keine ökonomische Selbstständigkeit verfügen und zunehmende Stabilität und Ausrichtung ihrer Wertorientierungen anstreben, spielen in den Lebenszielen stärker eine Rolle

- die weitere Vervollkommnung der eigenen Persönlichkeit,
- das Streben nach weiterer Bildung, aber auch
- das Streben nach allgemeinem Genuß, nach Verdienst und Besitz langfristiger, hochwertiger Konsumgüter.

Weniger bedeutsam sind für sie (noch)

- zu den Tüchtigen im Arbeitsprozeß zu gehören,
- überdurchschnittliche Leistungen zu vollbringen,

da die Bedingungen der beruflichen Ausbildung ihnen zunächst stärker die Erfüllung der Ausbildungsanforderungen als das wichtigste oder ein wichtiges Ziel erscheinen läßt. Auch die weltanschaulich-politischen Positionen sind bei einem größeren Teil noch nicht stabil ausgebildet.

J u n g e (F a c h -) A r b e i t e r, vor allem im produktiven Bereich, orientieren sich in ihren langfristigen Lebenszielen vor allem aufgrund ihrer konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen (Anforderungen des Arbeitsinhaltes, der Arbeitsaufgaben, kollektive Normen, materielle Anschaffungen, Gründung einer Familie usw.) deutlicher auf Arbeit, Leistung und Einkommen:

- zu den Tüchtigen im Arbeitsprozeß gehören,
- überdurchschnittliches leisten (jedoch vorwiegend unter quantitativem Aspekt, z. B. Überstunden, Sonderschichten usw.),
- schöpferisch sein (bei noch nicht überzeugender Zuwendung zu Wissenschaft und Technik),
- allgemeinen Genuß, Verdienst, persönlichen Besitz hochwertiger Konsumgüter und teilweise auf eine Lebensgestaltung ohne größere (Arbeits-)Anstrengung. (Widersprüchlich ist das insbesondere bei weiblichen Arbeitern, bei denen Leistungen und Befriedigung in der Arbeit oft konfrontiert sind mit den familiären Anforderungen.)

Die j u n g e n A n g e s t e l l t e n - fast ausschließlich weibliche junge Werktätige in den Verwaltungen der Kombinate und Betriebe - lassen ebenfalls Spezifika in ihren Wertorientierungen und Lebenszielen erkennen. Für sie ist vor allem bedeutsam:

- Befriedigung in der Arbeitstätigkeit,
- Erwerb weiterer Bildung (Weiterqualifizierung) im Sinne von Höherqualifizierung,
- Überdurchschnittliche Leistungen vollbringen.

Eine sichtbar geringere Rolle spielen dagegen:

- schöpferisch sein,
- Zuwendung zu Wissenschaft und Technik,

was für junge weibliche Werktätige in diesen Arbeitsbereichen häufiger kennzeichnend ist.

Und die F a c h - u n d H o c h s c h u l k a d e r - Überwiegend älter als die jungen Arbeiter und Angestellten und mit spezifischer Qualifikation sowie speziellen Einsatzgebieten besonders in Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Projektierung - orientieren sich in ihrer Lebensplanung vor allem auf:

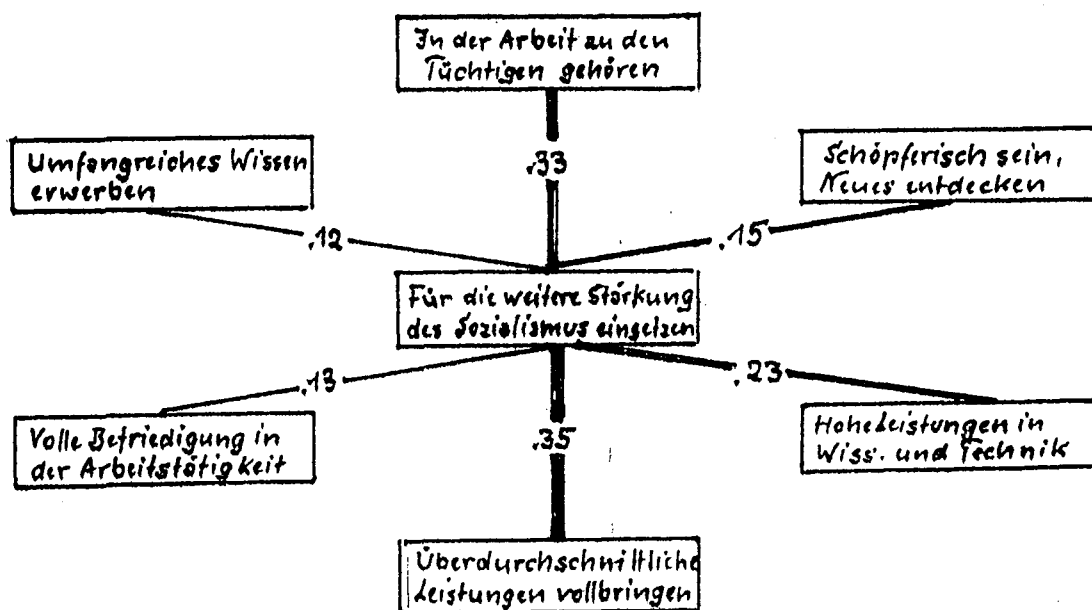
- Befriedigung in der Arbeitstätigkeit,
- weiteren Bildungs- und Wissenserwerb,
- zu den Tüchtigen im Arbeitsprozeß gehören,
- schöpferisch sein, hohe Leistungen in Wissenschaft und Technik vollbringen,
- Überdurchschnittliche Leistungen zeigen (vor allem auch unter qualitativem Aspekt).

Die Bedeutung, die Arbeit, Leistung und Wissenschaft/Technik in den Werterorientierungen der jungen Werktätigen einnehmen und sich in den Lebenszielen ausdrücken, wird demnach nicht unwesentlich durch die konkreten Tätigkeitsbedingungen und -anforderungen und die daraus resultierenden beruflichen und betrieblichen Erfahrungen sowie durch die erworbene berufliche Qualifikation spezifisch modifiziert!

Die Mehrheit der jungen Werktätigen sieht Arbeit und Leistung in ihren Lebensplänen nicht unwesentlich in ihren gesellschaftlichen Bezügen und Zusammenhängen. Das unterstreichen einmal solche Lebensziele, die bei der Mehrheit der jungen Werktätigen

einen wichtigen Platz einnehmen, wie "einen persönlichen Beitrag zur Erhaltung des Friedens leisten", oder "sich voll für die weitere Stärkung des Sozialismus einsetzen". Zum anderen belegen den gesellschaftlichen Bezug eine Reihe von Zusammenhängen, die sich zwischen diesen politisch intendierten Zielstellungen der jungen Werktätigen und ihren unmittelbaren Orientierungen auf Arbeit, Leistung und wissenschaftlich-technische Revolution ergeben (vgl. Abbildung 1).

Abb. 1: Zusammenhänge zwischen der Lebenszielstellung "den Sozialismus stärken" und auf Arbeit und Leistung gerichteten Lebenszielen (Korrelationskoeffizient r)^{x)}



x) Der Korrelationskoeffizient r gibt die gegenseitige Abhängigkeit von zwei Variablen (Aussagen, Urteile, Meßdaten) an. Er kann die Werte von 1.00 (absolute Abhängigkeit) bis -1.00 (absolute gegenteilige Abhängigkeit) annehmen. 0.00 bedeutet demzufolge, daß keine gegenseitige Abhängigkeit existiert. Werte nahe der Extremwerte 1.00/-1.00 werden bei sozialwissenschaftlichen Untersuchungen kaum erreicht, da es sich hier zumeist um inhaltliche Aussagen, nicht aber um formelle Meßdaten handelt. Diese inhaltlichen Aussagen bedingen sich in der Regel nicht allein gegenseitig, sondern auf sie nehmen sowohl bei der einen als auch bei der anderen weitere Faktoren Einfluß, was den Zusammenhang mindert.

Ähnliche Ergebnisse zeigt die komplexe Betrachtung von Lebenszielen, die bei jungen Werktätigen im Jahr 1987 zum Zusammenhang von Friedensbewußtsein und Leistungsverhalten erhoben wurden.⁸ Solche Zielstellungen wie "im Beruf etwas leisten", "aktiv für die Entwicklung der Gesellschaft wirken", "einen Beitrag für die Friedenssicherung leisten" werden einheitlich von zwei Dritteln junger Arbeiter und Angehöriger der Intelligenz und von 59 % der Lehrlinge für wichtig für die eigene Lebensgestaltung angesehen. Unter Ausklammerung allerdings des gesellschaftlichen Bezuges ("aktiv für die Entwicklung der Gesellschaft wirken"), der ja nur aktives Eintreten für die Stärkung unserer sozialistischen Gesellschaft bedeuten kann, halten weitere 16 % junger Arbeiter und 21 % der Lehrlinge berufliche Leistungen und den Beitrag für die Erhaltung des Friedens für persönlich wichtige Lebenszielestellungen.

Entscheidend für die inhaltliche Ausrichtung der Wertorientierungen ist vor allem die weltanschauliche Position der Persönlichkeit. Sie bildet den Kernbereich ihres Wertorientierungssystems. Weltanschauliche Position und Wertorientierungen stehen in einem dialektischen Wechselverhältnis. Die Weltanschauung als Ausdruck grundlegender Beziehung der Persönlichkeit zu ihrer materiellen, ideellen und sozialen Umwelt konstituiert sich ontogenetisch auf der Grundlage der von den Eltern und anderen sozialen Bezugspersonen übernommenen (nachgeahmten) weltanschaulichen Wertorientierungen,⁹ andererseits bestimmt die weltanschauliche Position entscheidend die Auswahl und Identifikation mit gegebenen Werten und die Ausprägung entsprechender Wertorientierungen.

In der sozialistischen Gesellschaft stellt die marxistisch-leninistische Weltanschauung einen gesellschaftlichen Grundwert dar. Die mit der marxistisch-leninistischen Weltanschauung verknüpften Wertorientierungen beinhalten einmal die durch den dialektischen und historischen Materialismus gewonnenen Erkennt-

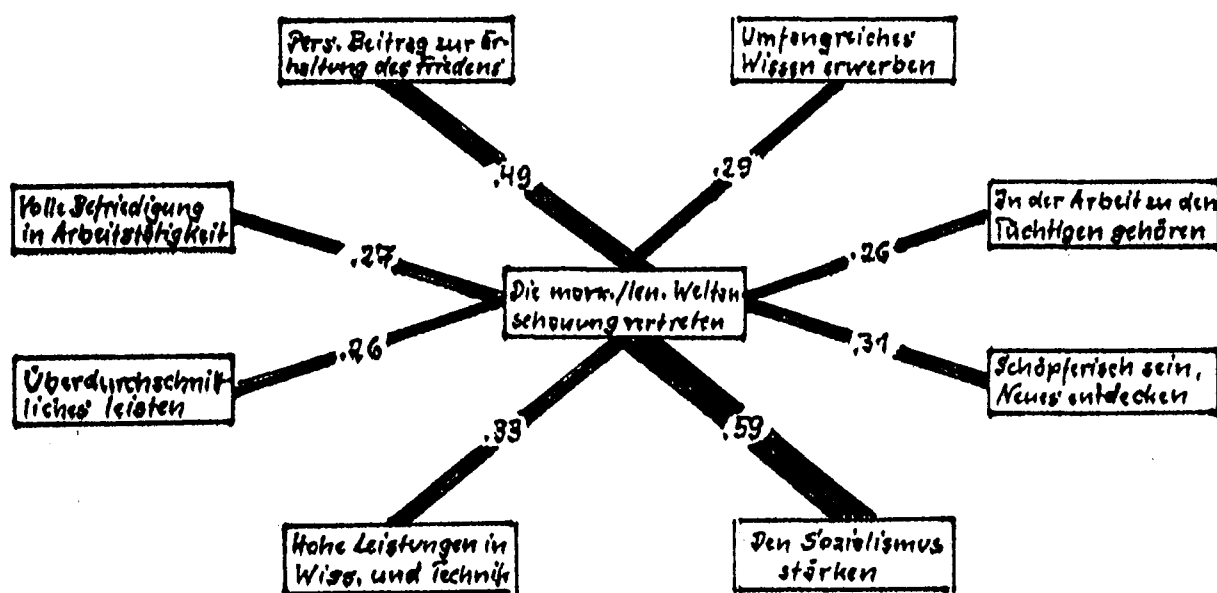
⁸ Studie "Zum Friedensengagement junger Werktätiger", im Herbst 1987 bei ca. 1050 Werktätigen aus Großbetrieben der Bezirke Frankfurt/Oder und Halle durchgeführt.

⁹ vgl. Scheler, W., 1980, S. 143

nisse (kognitiver Aspekt) und zum anderen deren Anerkennung als persönlich bedeutsame Orientierungen durch die Persönlichkeit (Bedeutungsaspekt). Diese Werterorientierungen umfassen damit auch den Erhalt und die Entwicklung d e r gesellschaftlichen Ordnung, die die Basis und Verkörperung dieser Weltanschauung bildet, den Sozialismus.

In den Lebenszielstellungen der jungen Werktätigen werden diese Beziehungen ebenfalls deutlich: Die marxistisch-leninistische Position geht einher mit deutlichen Orientierungen der Persönlichkeit auf Arbeit, Leistung, Bildung und wissenschaftlich-technischen Fortschritt sowie natürlich der weiteren Stärkung der sozialistischen Gesellschaft! Das wird auch durch die Ausprägung der entsprechenden Zusammenhänge belegt (vgl. Abbildung 2).

Abb. 2: Zusammenhänge zwischen der marxistisch-leninistischen weltanschaulichen Position und auf Arbeit, Leistung und gesellschaftlich orientierten Lebenszielen (Korrelationskoeffizient r)



Die weltanschauliche Position des Marxismus-Leninismus durchdringt in beträchtlichem Maße die anderen Wertorientierungen bzw. Lebensziele: Je persönlich bedeutsamer sie empfunden wird, je stärker die Identifikation mit ihr, desto deutlicher geht sie mit weiteren gesellschaftlich orientierten und akzeptierten Lebenszielen einher! Je weniger Bedeutung sie für die jungen Werktätigen besitzt, desto mehr herrschen stärker individualistische Zielstellungen vor, wie einseitiges Verdienst- und Genußstreben, ohne Anstrengungen ein möglichst angenehmes Leben führen oder stets den persönlichen Vorteil suchen. Solche Lebensziele und -prinzipien sind bei einem Teil der jungen Werktätigen - immerhin 25 bis 40 % - zwar nicht von dominierender, teilweise sogar im Widerspruch zu gesellschaftlich bezogenen Wertorientierungen, aber dennoch von nicht geringer Bedeutung. Das Problematische dabei ist, daß solcherart orientierte Lebenspläne, auf entsprechenden Wertorientierungen beruhend, untereinander in engem Zusammenhang stehen, zur Mehrheit der anderen o. g. gesellschaftlich bezogenen Lebensziele jedoch nur geringe Beziehungen aufweisen. Auch hier zeigt die Studie zum Friedensbewußtsein und Leistungsverhalten nahezu übereinstimmende Zusammenhänge zwischen solchen, gesellschaftlichen Zielen und Werten wenig entsprechenden, Lebenszielsetzungen bei einem Teil der jungen Werktätigen. Das bedeutet, daß diese recht individualistischen Lebensziele und -prinzipien bei etwa 12 bis 15 % der jungen Werktätigen in hoher gegenseitiger Bedingtheit und Konzentration auftreten.

Ferner dürfen aber auch die Zusammenhänge mit der marxistisch-leninistischen weltanschaulichen Position nicht verabsolutiert werden; damit lassen sich nur grundsätzliche Tendenzen verdeutlichen. Einmal, und dafür liegen konkrete Aussagen vor, gibt es durchaus junge Werktätige, die trotz ihrer marxistisch-leninistischen Weltanschauung in geringerem Maße gesellschaftliche oder auf Arbeit und Leistung orientierte Lebensziele anstreben, und Verdienst-, Genuß-, Vorteilsstreben usw. für persönlich bedeutsamer halten (10 bis 15 % bei denjenigen, für die die marxistisch-leninistische Weltanschauung sehr große Bedeutung in den Lebenszielen besitzt). Das hängt auch mit dem Ausprägungsgrad der weltanschaulichen Überzeugung, mit dem Grad der persön-

lichen Identifikation mit dem Marxismus-Leninismus zusammen. Wird der marxistisch-leninistischen Weltanschauung "nur" große Bedeutung für das persönliche Leben zuerkannt, steigen die Anteile schon auf 15 bis 20 %. Zum anderen besitzen viele junge Werktätige, die sich nicht zur marxistisch-leninistischen Weltanschauung bekennen, deutliche Wertorientierungen im Hinblick auf Arbeit, Leistung und wissenschaftlich-technischen Fortschritt (55 bis 65 %).

Das betrifft u. a. die religiös gebundenen jungen Werktätigen, die etwa 12 % der einbezogenen jungen Werktätigen umfassen. In ihren Lebenszielen werden solche Orientierungen wie zu "den Tüchtigen in der Arbeit zu gehören", "schöpferisch zu sein", "hohe Leistungen bei der Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution zu vollbringen", "Überdurchschnittliches zu leisten" und eine "befriedigende Arbeitstätigkeit auszuüben" um nur durchschnittlich 3 bis 12 Prozentpunkte weniger angestrebt als von jenen, die sich zum Marxismus-Leninismus als Weltanschauung bekennen. Christlich orientierte junge Werktätige stellen in ihrer Mehrheit ebenfalls ein wichtiges Leistungspotential dar, einzig die bewusste gesellschaftliche Identifikation, damit (auch) zur Stärkung des Sozialismus beizutragen, ist bei ihnen deutlich schwächer (- 20 bis 24 Prozentpunkte!) als bei jenen, die die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten.

Problematischer sind dagegen junge Werktätige, die weltanschaulich indifferent, unentschiedene Positionen einnehmen. Sie machen etwa 28 % der in die Untersuchungen einbezogenen jungen Werktätigen aus. Für diese jungen Werktätigen sind die auf Arbeit und Leistung gerichteten Lebenszielstellungen deutlich weniger bedeutsam; sie werden von ihnen durchschnittlich um 7 bis 16 Prozentpunkte geringer angestrebt als von jenen mit einer marxistisch-leninistischen Weltanschauung. Individualistische Lebensprinzipien werden dagegen eher bevorzugt; die Differenz zu den jungen Werktätigen, die die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten, beträgt 15 bis 17 Prozentpunkte zugunsten der weltanschaulich Unentschiedenen. (Religiöse junge Werktätige verfolgen solche individualistischen Positionen dagegen nur ganz geringfügig um etwa 4 Prozentpunkte

häufiger!) Weltanschaulich nicht entschiedene junge Werktätige lassen auch eine eher unentschlossene, instabile Haltung in ihren gesamten Wertorientierungen und Lebenszielen erkennen. So vermeiden sie fast ausnahmslos schwächer als die marxistisch-leninistisch orientierten jungen Werktätigen die entscheidende Bejahung oder Verneinung der persönlichen Bedeutsamkeit der genannten Wertorientierungen bzw. Lebensziele und legen sich mehr auf eine "mittlere Bedeutsamkeit" fest. Die Inkonsistenz in der weltanschaulichen Grundposition steht mit zurückhaltenden, unsicheren Strebungen auch in anderen "Wert"-Bereichen im Zusammenhang. Damit wird auch von dieser Seite her die Bedeutung und Notwendigkeit der Ausprägung einer klaren und stabilen marxistisch-leninistischen Weltanschauung bei den heranwachsenden jungen Menschen nachdrücklich unterstrichen!

Weitere Analysen zeigen schließlich, daß die auf Arbeit, Leistung sowie wissenschaftlich-technischen Fortschritt gerichteten Lebensziele bei den jungen Werktätigen unterschiedliche Akzente aufweisen. So gibt es junge Werktätige (etwa 30 % aller in die Untersuchungen einbezogenen jungen Werktätigen), die stärker auf weitere Wissensaneignung, schöpferische Aktivitäten bei der Meisterung der Schlüsseltechnologien, rationelle Lösung von Arbeitsaufgaben und auf Anwendungsmöglichkeiten von Wissenschaft und Technik auf ihrem Arbeitsgebiet orientiert sind, bei denen also vor allem "schöpferische Leistungsvollzüge" im Mittelpunkt stehen. Andere junge Werktätige wiederum sind eher bestrebt, Überdurchschnittliches zu vollbringen, übertragene Aufgaben gezielt zu überbieten, besser zu sein als andere, ohne das primär sofort selbst mit dem Einsatz von Wissenschaft und Technik zu verbinden (etwa 40 %). Das heißt, sie verfolgen mehr "allgemeines Leistungsstreben", wobei dieses natürlich schöpferische Leistungsaktivitäten nicht ausschließt, sondern im konkreten Handlungsvollzug oft damit notwendigerweise verknüpft wird. Hierbei gibt es deutliche Unterschiede zwischen dem beruflichen Qualifikationsniveau. Bei ersteren überwiegen die Fach- und Hochschulabsolventen, bei letzteren die Facharbeiter.

Wertorientierungen, in langfristigen Lebenszielen und -prinzipien zum Ausdruck kommend, sind - wie oben dargelegt - konkret-historisch bestimmt, stehen in Wechselwirkung mit den gesellschaftlichen Bedingungen, Ansprüchen und Perspektiven und individuellen Erfahrungen. Fortschritte, Entwicklungen, Veränderungen, aber auch Widersprüche, Mängel, partielle Regressionen in den materiellen, ideellen und sozialen Bedingungen und Prozessen der Gesellschaft bleiben nicht ohne Einfluß auf das Denken und Verhalten der Menschen, führen nicht in jedem Fall sofort, aber längerfristig sicher zu neuen Akzentsetzungen in den Bedürfnissen und Interessen der Menschen und damit mehr oder weniger auch zu veränderten Wertorientierungen, Lebenszielen und -prinzipien, eben zu anderen Auffassungen über das, was (nunmehr) für wichtig, bedeutsam, wertvoll bei der persönlichen Lebensplanung und -gestaltung anzusehen ist.

Auf dem XI. Parteitag der SED wurde Bilanz über die in der ersten Hälfte der 80er Jahre erfolgreich gestaltete ökonomische Strategie unserer Partei gezogen. Vielfältige Rationalisierungen auf der Basis der Ergebnisse der wissenschaftlich-technischen Revolution, die Entwicklung und der Einsatz der Schlüsseltechnologien haben eine Reihe von Arbeitsprozessen in der Produktion und im Dienstleistungsbereich verändert. Die jungen Werktätigen haben an diesen Entwicklungen beachtlichen Anteil. Vor allem die Jugendbrigaden und in den letzten Jahren die sich rasch ausbreitende Bewegung der Jugendforscherkollektive der FDJ trugen erheblich zu Erfolgen in der ökonomischen Strategie der SED für die 80er Jahre bei.

Gleichzeitig wurden auf dem XI. Parteitag der SED die neuen Aufgaben bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in unserer Republik für die Zeit bis 1990 und darüber hinaus mit dem Blick auf das Jahr 2000 beschlossen, vor allem zur Sicherung des Friedens, zur Stärkung des Sozialismus und zur weiteren Verwirklichung der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik. Der sozialistische Jugendverband entwickelte als Antwort auf den "Ruf an die Jugend" des XI. Parteitages mit dem "FDJ-Auftrag XI. Parteitag der SED" sowie später mit dem "FDJ-Aufgebot DDR 40" vielfältige Aktivitäten, um die jungen Menschen unserer Republik verstärkt in die Erfüllung dieser poli-

tischen, ökonomischen und geistig-kulturellen Aufgaben der kommenden Jahre einzubeziehen.

All das übt auch Einfluß auf die Bedürfnisse und Interessen der jungen Werktätigen aus und akzentuierte bestimmte Werterorientierungen bei ihnen. Jüngste wissenschaftliche Untersuchungen¹⁰ unterstreichen, daß zunächst quantitativ, gemessen an der Häufigkeit der Nennungen, die Arbeit und die beruflichen Leistungen weiterhin einen hohen Stellenwert in der Hierarchie der Wertorientierungen bei der großen Mehrheit der jungen Werktätigen einnehmen.¹¹ Durch korrekte Ausführung der Arbeitsaufträge und fachliche Kompetenz soziale Anerkennung und Wertschätzung im Betrieb zu finden, ist eine wesentliche Maxime und Lebenszielstellung von über 90 % aller Gruppen der jungen Werktätigen. Allerdings haben sich von den inhaltlichen Bezügen her einige Bedeutungsakzente in den Lebenszielstellungen sichtbar verändert. So hat z. B. das Streben nach Selbständigkeit und mehr Eigenverantwortung im Arbeitsprozeß als Aspekt "beruflicher Tüchtigkeit und Kompetenz", aber auch die materielle Seite beim Streben nach hohen Arbeitsleistungen bei jungen Werktätigen an Bedeutung gewonnen. Die Veränderungen sind bei letzterem nicht gravierend, jedoch der Trend ist unverkennbar.

10 Studie "Bedingungen der Entwicklung des Leistungsstrebens und -verhaltens junger Werktätiger", durchgeführt im Frühjahr 1986 bei über 1500 jungen Werktätigen der Ministerien Elektrotechnik/Elektronik, Chemische Industrie, Schwermaschinen- und Anlagenbau, Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen.

Studie "Junge Werktätige und ihre Einstellungen und Verhaltensweisen zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt", durchgeführt im Frühjahr 1987 bei etwa 1700 jungen Werktätigen aus den Ministerien Allgemeiner Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau, Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen, Elektrotechnik/Elektronik, Leichtindustrie, wobei vorrangig Kombinate ausgewählt wurden, in denen schon in relativ größerem Umfang Schlüsseltechnologien angewendet werden.

11 Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Studie "Leistungsverhalten bei der Durchsetzung des WTF" der Akademie der Wissenschaften (WITAL '83). Auf Seite 37 des Forschungsberichts I heißt es: "... erweist sich die Lebensorientierung 'im Beruf etwas leisten' als in ihrer Wirkung auf das Leistungsverhalten besonders relevant. ... rund 88 % sagen, daß es für sie sehr wichtig bzw. wichtig sei, im Beruf etwas zu leisten." (davon 29 % "sehr wichtig".)

Eine komplexe Analyse verschiedener Lebenszielstellungen unter Einbeziehung des Strebens nach Verdienst zeigt,¹² daß über die Hälfte der jungen Werktätigen sowohl auf die Gesellschaft bezogene Lebensziele wie z. B. "Stärkung des Sozialismus", "Überdurchschnittliches leisten" und "aktiv am politischen Leben teilnehmen" als auch zugleich das Streben nach Verdienst für persönlich bedeutsam halten. Die Bereitschaft zu gesellschaftlichem Engagement und hohen Arbeitsleistungen verbindet sich damit bei der Mehrheit mit persönlichen materiellen Interessen, was durchaus dem sozialistischen Leistungsprinzip entspricht. Bei knapp einem Viertel der jungen Werktätigen - Facharbeiter stärker als junge Fach- und Hochschulabsolventen - dominiert allein das Verdienststreben, allerdings bei der Hälfte von ihnen mit dem Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen verbunden.

Die Leistungen im Arbeitsprozeß besitzen damit für einen sehr großen Teil der jungen Werktätigen nicht ausschließlich oder vorwiegend materiell-instrumentalen Charakter, d. h. Mittel zum Zweck, um vor allem außerhalb der Arbeitssphäre zu schaffen, sondern sie stehen auch ideell-sozialen Ansprüchen und dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung in und durch die Arbeitstätigkeit. Dies spiegelt sich mit der außerordentlich groben und gestiegenen Bedeutung der Lebenszielstellung, selbständig im Arbeitsprozeß tätig zu sein, im Können, eigene Ideen einzubringen, das Wissen und Können zu verknüpfen und zugleich weiterzuentwickeln, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen treffen zu können: 98 % der jungen Werktätigen halten das für wichtig bzw. sehr wichtig für ihre Lebensgestaltung, die Mehrheit (über 70 %) sogar für sehr wichtig.

Es spiegelt sich der gewachsene Anspruch der jungen Arbeiter aller Schichten nach aktiver Mitwirkung und Mitgestaltung bei der Planung und Organisation und nicht nur bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben. Die Ablehnung, bloß, nur durchgeführte, vorgeschriebene Aufgaben zu erfüllen, bei denen eigene Initiative und persönliche Verantwortung nicht gefragt sind. Hier zeigt der gewachsene Bildungs- und berufliche Ausbildungsstand der jungen Werktätigen deutlich zum Ausdruck, aber noch in gewisser Beziehung die Diskrepanz zu den tatsächlichen Anforderungen im Arbeitsprozeß, die oft diesen Erwartungen und Ansprüchen

12 Studie "Die FDJ - Interessenvertreter der gesamten Jugend", durchgeführt im Herbst 1987 bei über 1900 jungen Werktätigen in Kombinat der chemischen Industrie, Elektroindustrie/Elektrotechnik, des Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbaus, Schwermaschinen- und Anlagenbaus, Erzbergbau - Metallurgie - Kali und des allgemeinen Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbaus.

nicht gerecht werden. Das Streben der jungen Werktätigen nach Selbständigkeit und Verantwortung im Arbeitsprozeß gilt es künftig noch stärker gerade bei der weiteren Leistungssteigerung, bei der Rationalisierung und Intensivierung der Arbeitsprozesse zu nutzen, wobei gleichzeitig auch der weiteren Entwicklung der sozialistischen Demokratie in den Kombinat und Betrieben gedient wird.

Der Vergleich von Lebenszielstellungen junger Werktätiger mit weiteren Untersuchungen der Jahre 1986 bis 1988 zeigt folgendes Bild:

An Bedeutung haben im Vergleich zur Komplexstudie "Leistung" des Jahres 1984 folgende auf Arbeit und Leistung gerichtete Lebenszielstellungen bei den jungen Werktätigen zugenommen:

- in der Arbeit zu den Tüchtigen gehören,
- selbständig entscheiden können, eigenverantwortlich sein,
- alles, was das Leben bietet, genießen,
- alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen,
- schöpferisch sein, Neues entdecken.

Relativ unverändert blieben:

- sich voll und ganz für die Stärkung des Sozialismus einsetzen,
- beruflich lebenslang weiterbilden,
- überdurchschnittliche Leistungen vollbringen (mit leicht sinkender Tendenz um etwa 10 Prozentpunkte 1988).

Neben der Bedeutung der Lebenszielstellung, als anerkannter Fachmann in der beruflichen Tätigkeit zu gelten, und dem Stellenwert selbständiger, eigenverantwortlicher Arbeitsaufgaben, auf deren wachsendes Gewicht in der Hierarchie der Wertorientierungen der jungen Werktätigen schon hingewiesen wurde, hat das Streben nach (Lebens-)Genuß deutlich in ihrem Bewußtsein an Wert gewonnen, eng verbunden mit der Lebenszielstellung, die Möglichkeiten des Geldverdienens voll auszunutzen. Diese Entwicklungstrends kommen auch in weiteren Untersuchungen des ZIJ in den letzten Jahren zum Ausdruck.

Hier liegen mit Sicherheit Veränderungen in den objektiven gesellschaftlichen Bedingungen zugrunde. Das gewachsene Bedürfnis eines allgemeinen Lebensgenusses in materieller und geistig-

kultureller Hinsicht beruht auf der Wechselwirkung mit einem vermehrten Angebot vor allem hochwertiger Konsumgüter, Lebens- und Genußmittel, gastronomischer Dienstleistungen, für die zugleich aber auch höhere finanzielle Aufwendungen zu erbringen sind, wodurch der Bedeutungszuwachs des Verdienststrebens erklärt werden kann. Allerdings sollten dabei auch die nicht unbeträchtlichen zusätzlichen Mittel berücksichtigt werden, die oftmals auch von jungen Werktätigen zu erbringen sind, um bestimmte Versorgungs- und Dienstleistungsmängel individuell zu überbrücken (sogenannte "Trinkgelder").

Schließlich haben auch schöpferisch-kreative Aktivitäten, das Vollbringen schöpferischer Leistungen größeres Gewicht in den persönlichen Lebenszielen junger Werktätiger erlangt, bei jungen Fach- und Hochschulabsolventen um durchschnittlich 15 Prozentpunkte, bei jungen Facharbeitern um 8 bis 10 Prozentpunkte. Bestimmte reale Anforderungen in der beruflichen Tätigkeit vieler junger Werktätiger und besonders der hohe Stellenwert, den schöpferische Leistungen in der gesamten jugendpolitischen Arbeit, in der öffentlichen Propagierung und in vielen ökonomischen Initiativen und Maßnahmen der FDJ einnehmen, hat offensichtlich zur verstärkten Zuwendung, zumindest zur intensiveren Reflexion dieser gesellschaftlichen Anforderung geführt.

Obwohl auch bei den weiblichen jungen Werktätigen aller Qualifikationsebenen größere Häufigkeiten bei diesem Lebensziel erreicht werden, liegen sie doch auch weiterhin deutlich unter den Häufigkeiten der männlichen jungen Werktätigen, auf die vor allem die Zunahme des Strebens nach schöpferischen Aktivitäten in den Lebenszielen zurückzuführen ist. Demzufolge gilt nach wie vor, vor allem auch die weiblichen Fach- und Hochschulabsolventen (!) gezielt in die wissenschaftlich-technische Entwicklungs- und Forschungsarbeiten, in die MMN- und Neuerertätigkeit einzubeziehen.

Innerhalb der einzelnen Gruppierungen der jungen Werktätigen, z. B. nach der beruflichen Qualifikation zeigen sich weitere Differenzierungen: das allgemeine Genußstreben wird bei den Facharbeitern etwas bedeutsamer und zum Teil dominierender als von Fach- und Hochschulabsolventen betont, beim Streben nach Verdienst gibt es so gut wie keine Unterschiede, und Überdurchschnittliches leisten wollen ist bei Fach- und Hochschulabsolventen im wesentlichen konstant geblieben, bei Facharbeitern dagegen in der Bedeutung geringer geworden.

Tab. 2: Auf Arbeit und Leistung gerichtete Lebenszielstellungen junger Werktätiger -
Trendanalyse ("sehr wichtig" und "wichtig" addiert; in Klammern: "sehr wichtig")
- in Prozent -

Lebensziele	1979	1984	1986	1987	1987/88	1988 x)
in der Arbeit zu den "Tüchtigen" gehören	-	79 (21)	89 (39)	85 (39)	-	93 (59)
alles, was das Leben bietet, genießen	58 (29)	66 (33)	-	66 (34)	-	91 (59)
selbständig entscheiden, eigenverantwortlich sein	-	-	-	79 (38)	-	89 (47)
beruflich lebenslang weiterbilden	70 (22)	72 (23)	-	82 (38)	-	73 (33)
alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen	64 (23)	43 (17)	60 (27)	56 (26)	58 (21)	71 (33)
schöpferisch sein, Neues ausdenken	-	50 (13)	71 (25)	66 (23)	62 (18)	66 (23)
Überdurchschnittliche Leistun- gen in der Arbeit vollbringen	62 (13)	52 (8)	64 (15)	-	-	59 (16)
angenehmes Leben ohne große Anstrengungen führen	37 (13)	25 (8)	28 (11)	-	20 (7)	-

x) 1979 = U-79
1984 = Komplexstudie "Leistung"
1986 = Leistungs-Intervallstudie, I. Etappe
1987 = Studie "Jugend und WTR"
1987/88 = Leistungs-Intervallstudie, II. Etappe
1988 = Studie "Wertebarmeter"

Insgesamt läßt sich zusammenfassen, daß die auf Arbeit, Beruf und Leistung sowie auf Wissenschaft und Technik bezogenen Lebensziele der jungen Werktätigen weiterhin als die zentralen Orientierungen für das persönliche Leben, für die künftige Lebensgestaltung genannt werden. Das gilt für die Lehrlinge, Facharbeiter sowie Fach- und Hochschulkader, die in mittleren und Großbetrieben volkseigener Kombinate strukturbestimmender Industriezweige wie Grundstoffindustrie, Chemie, Elektrotechnik/Elektronik, Maschinen- und Anlagenbau, Bauwesen und Leichtindustrie tätig sind.¹³

Gleichzeitig zeigen aber die Untersuchungsergebnisse auch, daß sich bestimmte Entwicklungen im politischen, wirtschaftlichen, sozialen und geistig-kulturellen Leben, im Alltag unserer Republik in veränderten Akzentsetzungen in den Lebenszielen bei den jungen Werktätigen widerspiegeln. So wird u. a. das Leistungsstreben, Überdurchschnittliches in der Arbeitstätigkeit zu vollbringen - vor allem bei jungen Facharbeitern - stärker als in den vergangenen Jahren durch das Streben nach Verdienst mitgeprägt. Darüber hinaus ist auch der Zusammenhang zwischen dem Verdienststreben und dem Streben nach allgemeinem (Lebens-)Genuß deutlich größer geworden.

Der hohe Bildungs- und berufliche Ausbildungsstand der jungen Werktätigen führt ferner zu einem gewachsenen Bedürfnis nach Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung in der Tätigkeit, in die eigene Ideen eingebracht, Entscheidungen getroffen, Verantwortung getragen, das eigene Wissen und Können ausgeschöpft und weiterentwickelt werden können. Die außerordentlich hohe Bedeutsamkeit dieser Lebenszielstellung bei den jungen Werktätigen unterstreicht diesen Zusammenhang nachdrücklich; zum Teil ist sie auch Spiegelbild nicht ausreichender Möglichkeiten, diesem Anspruch in der täglichen konkreten Tätigkeit nachkommen zu können. Mit anderen Worten: Berufliche Leistungen, in denen sich

13 Bei den jungen Werktätigen in den Klein- und Mittelbetrieben vor allem der bezirksgeleiteten und Lebensmittelindustrie, dem Dienstleistungsbereich, den PGH, dem Post- und Fernmelde-, Verkehrs- und Gesundheitswesen usw. können die Entwicklungen der Wertorientierungen und Lebenszielsetzungen von diesen Ergebnissen abweichen.

wesentlich das persönliche Verhältnis zur Arbeit ausdrückt, besitzen für die Mehrheit der jungen Werktätigen wachsenden instrumentellen Charakter, d. h. Mittel zu sein zur Lebensgestaltung vor allem außerhalb der Arbeitssphäre. Berufliche Leistungen zu vollbringen, beinhaltet für sie zugleich ebenfalls in steigendem Maße die Befriedigung ideell-sozialer Ansprüche und Bedürfnisse, wie z. B. das Streben nach Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung im Arbeitsprozeß.

Diese Veränderungen in den Wertorientierungen stellen nicht unbedingt einen Widerspruch dar. Sie weisen auf neue dialektische Wechselbeziehungen in den Ansprüchen, Bedürfnissen und Aktivitäten der jungen Werktätigen sowohl im Arbeitsprozeß als auch in der Nichtarbeitssphäre hin, in denen Lebensgenuß, Eigenverantwortung, Selbstverwirklichung, berufliche Leistung und soziale Integration untereinander in neue, sich gegenseitig stimulierende Beziehungen treten, die es künftig gründlicher zu untersuchen gilt.

3.2. Wertorientierungen und Leistungen

In welchem Maße widerspiegeln sich nun diese in den Lebenszielen zum Ausdruck kommenden Wertorientierungen der jungen Werktätigen in ihrem konkreten Verhalten im Ausbildungs- und Arbeitsprozeß, in ihren Leistungsaktivitäten und -ergebnissen? Selbstverständlich erfolgt das nicht absolut und kausal. Die Wertorientierungen der Persönlichkeit bestimmen global, übergreifend die habituelle Linie der erstrebenswerten Lebensziele und somit auch die zu ihrer Realisierung notwendigen Verhaltensmuster und -weisen. Unterschiedliche qualitative (inhaltliche) und quantitative Ausprägungen der Wertorientierungen sind demzufolge auch mit hoher Wahrscheinlichkeit mit differenten Leistungsbereitschaften und entsprechenden (Leistungs-)Aktivitäten und Verhaltenresultaten verbunden. Darüber hinaus bestimmen natürlich vielfältige Bedingungen und Prozesse in der Arbeitssphäre - auf die in den nächsten Abschnitten näher eingegangen wird - das (Leistungs-)Verhalten. Außerdem nehmen aktuelle Interessen und Bedürfnisse der jungen Werktätigen darauf Einfluß.

Ein zunächst globaler Überblick über empirische Forschungsergebnisse bestätigt diese Aussagen.

So sind z. B. bei den jungen Werkträgern, für die in der persönlichen Lebensgestaltung die Zielsetzung, "in der Arbeit zu den Tüchtigen gehören" zu wollen, einen hohen Stellenwert besitzt, viele Aktivitäten in der beruflichen Tätigkeit beträchtlich häufiger und ausgeprägter als bei jenen, für die eine solche Zielstellung weniger bedeutsam ist.

Tab. 3: Vergleich von Verhaltensweisen junger Werkträger nach der Lebenszielstellung "in der Arbeit zu den Tüchtigen gehören" - in Prozent - x)

	Lebensziel hat Bedeutung		
	sehr große	geringe/keine	Differenz (%-Punkte)
Teilnahme an der MMM-/Neuererbewegung (1)	48 (37)	23 (18)	25 (19)
Teilnahme an org. fachl. Weiterbildung (1)	45 (40)	32 (23)	13 (17)
Teilnahme an der Leitung und Planung der Arbeitsprozesse (2)	57 (21)	15 (-)	42 (21)
Bemühen um Überbietung der Planaufgaben (2)	92 (43)	43 (14)	49 (50)
Bemühen um rationellere Arbeitsabläufe (2)	85 (50)	57 (21)	28 (29)
Leistungsbesseren Werkträgern nacheifern (2)	96 (27)	43 (-)	53 (27)
eigene Leistungen liegen im Vergleich zu den Planaufgaben höher (3)	31 (4)	25 (4)	6 (-)

(1) Teilnahme gesamt; in Klammern: engagierte Teilnahme

(2) Bejahung gesamt; in Klammern: einschränkungslose Bejahung

(3) "Über dem Durchschnitt" gesamt; in Klammern: "weit über dem Durchschnitt"

x) Aus der Studie "Bedingungen und Methoden zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werkträger im Prozeß der Meisterung des WTF" (KSL '84)

Wie die Differenzen zeigen, kommt die Wertorientierung, Anerkennung, Wertschätzung und somit persönliche Befriedigung durch korrekte und kompetente (Arbeits-)Leistungen zu erzielen, deutlich auch in persönlichen Leistungsaktivitäten zum Ausdruck. Vor allem widerspiegeln sich die Unterschiede in den einschränkungslosen Bejahungen bzw. der engagierten Teilnahme. Sie sind in den Handlungsbereichen am größten, die eben "Tüchtigkeit im Arbeitsprozeß" am stärksten repräsentieren.

Geringfügig schwächere Unterschiede treten in den genannten Verhaltensweisen und Aktivitäten zwischen den jungen Werktätigen auf, die sich vorrangig zum Ziel gesetzt haben, "Überdurchschnittliches zu vollbringen", und jenen, die eine solche Orientierung langfristig nicht verfolgen.

Auch das marxistisch-leninistische weltanschauliche Bekenntnis und die ideologisch orientierte Lebenszielstellung, das persönliche Wollen und Können für die weitere Stärkung unseres sozialistischen Staates einzusetzen, widerspiegeln sich je nach persönlicher Identifikation und Bedeutsamkeit im konkreten Arbeitsverhalten. Die Differenzen zugunsten der jungen Werktätigen, für die diese Orientierung und Zielstellung "sehr große" Bedeutung besitzen, sind ebenfalls deutlich (vgl. Tabelle 4).

Ähnlich sind die Daten und somit auch die Differenzen bei denjenigen ausgeprägt, die der weiteren Stärkung des Sozialismus als Lebensziel persönlich "sehr große" oder "keine" Bedeutung beimessen. Der Einfluß von Wertorientierungen auf die konkrete Leistungsbereitschaft bzw. auf das Leistungsverhalten ist damit offensichtlich. Gleichzeitig unterstreichen die Ergebnisse abermals, daß dieser Einfluß nicht kausal "wenn - dann" erfolgt, sondern hier noch weitere objektive und subjektive Bedingungen die Bereitschaft und auch das Verhalten mitbestimmen.

Tab. 4: Verhaltensweisen junger Werktätiger im Arbeitsprozeß nach ihrem weltanschaulichen Bekenntnis zum Marxismus-Leninismus
 (jeweils I. Zeile: m./l. Weltanschauung hat "sehr große" Bedeutung,
 jeweils II. Zeile: m./l. Weltanschauung hat "keine" Bedeutung)
 - Angaben in Prozent - x)

			Differenz I/II
Teilnahme an der MMK- und Neuererbewegung (1)	I	53 (45)	
	II	35 (16)	18 (29)
Teilnahme an org. fachl. Weiterbildung (1)	I	54 (50)	
	II	30 (23)	24 (27)
Teilnahme an Leitung und Planung der Arbeitsprozesse (2)	I	67 (29)	
	II	18 (3)	49 (26)
Bemühen um Überbietung der Planaufgaben (2)	I	90 (48)	
	II	62 (21)	28 (27)
Bemühen um rationellere Arbeitsabläufe (2)	I	88 (54)	
	II	66 (29)	22 (25)
leistungsbesseren Werktätigen nacheifern (2)	I	95 (60)	
	II	66 (28)	29 (32)
eigene Leistungen liegen im Vergleich zu den Planaufgaben höher (3)	I	31 (3)	
	II	25 (2)	6 (1)

- (1) Teilnahme gesamt; in Klammern: engagierte Teilnahme
 (2) Bejahung gesamt; in Klammern: einschränkungslose Bejahung
 (3) "Über dem Durchschnitt" gesamt; in Klammern: "weit über dem Durchschnitt"

x) Aus der Studie "Bedingungen und Methoden zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger im Prozeß der Meisterung des WTF" (KSL '84)

Neben diesen übergreifenden Wertorientierungen für die Gestaltung des persönlichen Lebens bestimmen auch solche, die sich stärker auf spezifische Bereiche des Lernens, Arbeitens und Lebens beziehen, sichtbar das Handeln in eben diesen Bereichen. Die persönlichen Lebenszielstellungen, z. B. "schöpferisch sein, etwas entdecken oder erfinden" oder "hohe Leistungen in der Entwicklung und Anwendung von Wissenschaft und Technik vollbrin-

gen", zeigen verständlicherweise große Unterschiede zwischen denjenigen, für die diese Ziele sehr große, und jenen, für die sie (nahezu) keine Bedeutung besitzen, vor allem in den Handlungsbereichen, die Schöpferium und Engagement für Wissenschaft und Technik erfordern.

So betragen die Differenzen bei der Teilnahme an der MMM- und Neuererbewegung bei jenen, die die Zielstellung "schöpferisch sein" verfolgen bzw. nicht verfolgen 29 Prozentpunkte, bei der engagierten Teilnahme sogar 40 Prozentpunkte; die größten Differenzen, die in diesem Bereich überhaupt auftreten. Das gleiche trifft auf das Bemühen um rationellere Gestaltung der Arbeitsabläufe zu: Hier betragen die Differenzen 36 Prozentpunkte, die sich ausschließlich auf die einschränkungslose Bejahung konzentrieren; ebenfalls die größten, die im Vergleich aller Wertorientierungen auftreten.

Die Zielstellung "hohe Leistungen in Wissenschaft und Technik vollbringen" weist in den genannten Handlungsbereichen ähnlich große Differenzen auf. In den übrigen Handlungsbereichen unterscheiden sich die jungen Werktätigen mit diesen unterschiedlich ausgeprägten spezifischen Wertorientierungen und Zielstellungen nicht stärker voneinander als alle übrigen jungen Werktätigen.

Gleichmaßen werden aber auch stärker individualistische Wertorientierungen je nach persönlicher Bedeutsamkeit in den verschiedenen Verhaltens- und Aktivitätsbereichen transparent. Das betrifft vor allem solche Lebensziele wie "ohne große Anstrengungen ein angenehmes Leben führen" oder "alles, was das Leben bietet, in vollen Zügen genießen" sowie "bei allem was man tut, den persönlichen Vorteil im Auge behalten". Diejenigen jungen Werktätigen, die vorrangig solche Ziele anstreben, sind in all jenen Verhaltensbereichen, in denen persönliche (Arbeits-) Leistungen oder -aktivitäten eine bestimmende Rolle spielen, weniger engagiert und beteiligt als jene, die diese Ziele nicht verfolgen oder gar ablehnen. Sie sind weniger (und im Verhältnis auch geringer engagiert) in der MMM- und Neuererbewegung tätig sowie in organisierte fachliche Weiterbildungen einbezogen, beteiligen sich weniger an Leitungs- und Planungsprozessen im Betrieb, halten sich in der Überbietung der Planaufgaben sowie in Aktivitäten zur rationelleren Gestaltung der Arbeitsprozesse zurück, bemühen sich weniger, Leistungsbessern nachzueifern oder besondere Leistungen bei der Entwicklung und Anwendung von Wissenschaft und Technik im Betrieb zu vollbringen, fühlen sich häufiger im Arbeitsprozeß überfordert und liegen

auch etwas stärker unter dem Durchschnitt der allgemeinen Planerfüllung. Dafür bejahen sie deutlich häufiger als andere junge Werktätige, daß sie sich vorrangig nur auf die Erfüllung der Planaufgaben, weniger jedoch auf ihre Übererfüllung orientieren. Allerdings sind alle diese Differenzen zwischen den Zustimmenden und den Ablehnenden solcher Lebensziele deutlich geringer als umgekehrt bei den o. g. stärker gesellschaftlich orientierten und sozialistischen Werten entsprechenden Zielstellungen!

Betrugen z. B. die bei den Lebenszielen "zu den Tüchtigen im Arbeitsprozeß gehören" (vgl. Tab. 3) oder "Überdurchschnittliches leisten" die Differenzen im Durchschnitt 31 Prozentpunkte (!) bzw. bei den Extrempositionen 23 Prozentpunkte (ähnlich auch bei Tab. 4 25 Prozentpunkte, in den Extrempositionen 24 Prozentpunkte), so treten bei den zuletzt genannten drei mehr individualistisch orientierten Lebenszielen nur durchschnittliche Unterschiede von 8 bis 13 Prozentpunkten zwischen denen auf, für die diese Lebensziele "sehr große" oder "keine" Bedeutung haben.

Das verweist auf folgendes:

Einmal werden diese Wertorientierungen und Zielsetzungen für die praktische Lebensgestaltung von einem nicht geringen Teil der jungen Werktätigen nicht in dem Umfang und der Intensität abgelehnt, wie sie sich mit gesellschaftlich wünschenswerten Wertorientierungen identifizieren. Auf solche möglichen Widersprüche und ihre Ursachen wurde schon im Abschnitt 3.1. hingewiesen.

Zum anderen machen diese Befunde darauf aufmerksam, daß sich solche individualistisch orientierten Zielstellungen offenbar im konkreten Handeln im Arbeitsprozeß und gesellschaftlichen Alltag zum Teil als möglich und vor allem als nützlich erweisen. Hierin liegt eine wesentliche Ursache ihrer Reproduktion, ist der Grund dafür zu suchen, daß ein Teil der jungen Werktätigen keine absolute Alternative zwischen gesellschaftlich gewünschten und stärker individualistischen Wertorientierungen erkennt, und - wenn auch nicht im gleichen Maße - vor allem im konkreten (Alltags-)Verhalten beide Lebensziellinien verfolgt.

Eine besondere Stellung nimmt das Lebensziel "alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen" im konkreten Arbeits- und Leistungsverhalten ein. Es differenziert nahezu überhaupt nicht! Diejenigen jungen Werktätigen, die dieser Lebenszielstellung

sehr große bzw. große Bedeutung beimessen, zeigen in Häufigkeit und Intensität die gleichen Verhaltensweisen in der Arbeit und im Betrieb wie jene, für die diese Zielsetzung von weniger dominanter oder geringerer Bedeutung ist.

Die Gründe hierfür sind offensichtlich in der allgemein gestiegenen Wertschätzung finanziellen Einkommens zu suchen (vgl. Abschnitt 3.1.). Die gesellschaftlichen Bedingungen in unserem Staat in den letzten Jahren haben diese Entwicklung begünstigt und orientieren im aktuellen (Leistungs-)Handeln deutlicher auf finanziellen Einkommenserwerb als das in den zurückliegenden Jahren zu verzeichnen war. Ergebnisse von Untersuchungen aus dem Jahr 1987¹⁴ zeigen die gleichen Zusammenhänge, während Vergleiche mit früheren Studien¹⁵ belegen, daß die unterschiedliche Bedeutsamkeit der Lebenszielstellung "Verdienststreben" sich auch in differenten Verhaltensweisen im Arbeitsprozeß widerspiegelte. (Facharbeiter, bei denen dieses Streben dominiert, waren stärker auf quantitative Planüberbietungen, Überstunden, Sonderschichten, Feierabendarbeit u. ä. orientiert; in neueren Untersuchungen ist an solchen zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten die große Mehrheit aller jungen Werktätigen interessiert, auch relativ unabhängig davon, welchen Stellenwert das Verdienststreben in den persönlichen Lebenszielen einnimmt.)

Bemerkenswert ist ferner der sichtbare Zusammenhang zwischen der Orientierung auf überdurchschnittliche Leistungen im Arbeitsprozeß und der Arbeitsleistung selbst (nach Selbsteinschätzung).¹⁶

14 Studie "Junge Werktätige und ihre Einstellungen und Verhaltensweisen zum WTP", durchgeführt im Frühjahr 1987 bei 1100 jungen Werktätigen

15 "Komplexstudie U-79", durchgeführt 1978/79 bei 4400 jungen Werktätigen

16 aus Studie "Die FDJ - Interessenvertreter der gesamten Jugend"

Tab. 5: Zusammenhang zwischen der Orientierung auf überdurchschnittliche Arbeitsleistungen und der Arbeitsleistung - in Prozent -

Lebensziel "In der Arbeit Überdurchschnittliches leisten" ist bedeutsam:	Arbeitsleistungen in den letzten 3 Monaten lagen:		
	Über den Plan- anforderungen	entsprechend der Norm	unter den Plan- anforderungen
sehr 1	52	42	6
2	35	60	5
3)			
überhaupt 4	26	64	10
nicht 5			
<hr/>			
gesamt:	37	57	6

Vor allem eine sehr starke Orientierung auf überdurchschnittliche Leistungen geht mit einem (Leistungs-)Verhalten einher, das zu überdurchschnittlichen Leistungen führt. Allerdings ist neben der Frage nach der Übereinstimmung der Selbsteinschätzung mit objektiven Kennziffern die Problematik der Bilanzen in den Betrieben über Planerfüllungen und -Übererfüllungen zu beachten, die diesen Zusammenhang sicher nicht aufheben, aber doch in bestimmtem Maße relativieren.

Auch die deutliche Zielstellung, sich auf seinem Arbeitsplatz konsequent für die Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts einzusetzen, schlägt sich in etwas höherer aktiver Teilnahme an der MM-Bewegung nieder. Vor allem ist der Anteil derer höher, die engagiert teilnehmen, aber auch jener, die für eine Mitarbeit gewonnen werden konnten.

Schließlich äußern sich die Werterorientierungen auch im disziplinierten Verhalten im Arbeitsprozeß. Zum Beispiel ist ständiger pünktlicher Arbeitsbeginn um durchschnittlich 12 Prozentpunkte unterschiedlich je nach persönlicher Bedeutsamkeit verschiedener Werterorientierungen, am stärksten beim Streben nach Tüchtigkeit im Arbeitsprozeß (31 Prozentpunkte Unterschied zwischen "sehr groß" und "überhaupt keiner" Bedeutung) sowie beim Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen (25 Prozentpunkte), am

geringsten beim Verdienststreben (!) Letzteres bedeutet, daß diejenigen, für die finanzielle Einkünfte dominierende Bedeutung besitzen, sich ebenfalls - wenn auch vorwiegend mit dem Motiv, keine finanziellen Einbußen zu erfahren - an solche Arbeitsregeln halten, wie jene, bei denen das Verdienststreben weniger dominiert.

Ähnliche Zusammenhänge mit den gleichen Wertorientierungen zeigen sich auch beim Vergleich mit der Häufigkeit und Dauer von Krankschreibungen der jungen Werkstätigen: Je geringer die Bedeutsamkeit solcher Zielstellungen wie Streben nach Tüchtigkeit im Arbeitsprozeß sowie nach überdurchschnittlichen Leistungen angegeben wird, desto größer ist die Häufigkeit von Krankschreibungen, allerdings nur von überwiegend kurzer Dauer. (Offensichtlich handelt es sich in der Mehrheit um sogenannte Bagatell-erkrankungen, die zu kurzzeitigen Arbeitsbefreiungen (aus-)genutzt werden.) Zum Verdienststreben zeigen sich auch hier nur - verständlicherweise - geringe Zusammenhänge.

Bei einem Vergleich der gegenwärtig ermittelten Arbeits- und Leistungsaktivitäten junger Werkstätiger mit Ergebnissen früherer Untersuchungen (vor allem im Vergleich mit der "Komplexstudie U-79") werden einige Veränderungen und Akzentuierungen deutlich:

- . Schöpferische Aktivitäten, die Mitwirkung in der MMM- und Neuererbewegung, Leistungen für die rationellere Gestaltung der Arbeitsprozesse, die aktive Beteiligung an Diskussionen über wissenschaftlich-technische Entwicklungen und deren Anwendung sind bei männlichen jungen Werkstätigen, vor allem bei Fach- und Hochschulkadern, häufiger zu verzeichnen (wenngleich auch die Mitwirkung im "Erfinderwettbewerb der Jugend" in den letzten beiden Jahren wieder rückläufig war).

- . Ebenfalls ist die Teilnahme an organisierten fachlichen Weiterbildungen leicht gestiegen.

Beides deckt sich auch mit dem Anstieg der Wertorientierungen und Lebensziele in diesem Bereich und ist Ausdruck der veränderten gesellschaftlichen Bedingungen und Anforderungen, in denen Wissenschaft und Technik, die Entwicklung und Anwendung von Schlüsseltechnologien, Mikroelektronik, Computer, Roboter usw. eine ständig wachsende Rolle spielen.

. Gleichfalls sind aber auch die Aktivitäten zur Erlangung von (zusätzlichem) Verdienst angestiegen, die nicht in jedem Fall auch auf tatsächlichen Überbietungen der Planaufgaben beruhen und einen echten Leistungszuwachs erbringen. Desgleichen haben die Bemühungen, ohne große Anstrengungen ein angenehmes Leben zu führen, alles, was das Leben bietet, zu genießen, und den persönlichen Vorteil wahrzunehmen, leicht zugenommen, bei Facharbeitern stärker als bei Fach- und Hochschulkadern.

. Die aktive Teilnahme an der Leitung und Planung der Arbeitsprozesse, an der sozialistischen Demokratie im Betrieb, ist bei den jungen Werktätigen (ohne Leitungsfunktionen) geringer geworden.

Auch hier liegen ohne Zweifel verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen und Erscheinungen zugrunde, die das konkrete Arbeits- und Leistungsverhalten der jungen Werktätigen im Alltag in bestimmter Art und Weise orientieren, ohne daß sich das in ihren übergreifenden Wertorientierungen und Lebenszielstellungen entsprechend widerspiegelt.

Das bedeutet, daß in der Leitungstätigkeit zur Sicherung des volkswirtschaftlichen Leistungsanstieges und zugleich zur weiteren Herausbildung des Arbeits- und Leistungsstrebens bei den jungen Werktätigen als wesentliche Merkmale junger sozialistischer Persönlichkeiten zwei "Linien" verfolgt werden müssen, die untereinander eine untrennbare Einheit bilden:

Erstens: Systematische Vermittlung und Erläuterung der materiellen, ideellen und sozialen Werte des Sozialismus sowie ihrer Funktion und Triebkraft mit dem Ziel der Aneignung und Überführung in entsprechende Wertorientierungen bei den jungen Werktätigen im Rahmen ihrer konkreten Tätigkeit, d. h. des Erlebens der gesellschaftlichen Werte als persönlich "wertvoll".

Zweitens: Die Schaffung der notwendigen Bedingungen und Voraussetzungen in der Tätigkeit der jungen Werktätigen, im alltäglichen Arbeits- und Leistungsprozeß, um diese Werte unserer Gesellschaft auch als persönlich bedeutsam, nützlich erleben zu können! Gerade letzteres ist zur stabilen Ausprägung von Wertorientierungen und Lebenszielen sowie ihnen entsprechender Handlungsweisen unbedingte Voraussetzung. Finden in der gesellschaftlichen Praxis aus den Wertorientierungen abgeleitete Hand-

lungsweisen nicht ausreichende Resonanz, "bewähren" sie sich nicht genügend oder erweisen sich teilweise andere Verhaltensmuster als persönlich bedeutsamer, werden entweder die ursprünglichen Wertorientierungen allmählich aufgegeben oder bleiben als allgemeine Idealvorstellungen bestehen, die keine nennenswerte Orientierungsfunktion für das konkrete Arbeits- und Leistungsverhalten besitzen. Die Diskrepanz zwischen Wertorientierungen und konkretem (Alltags-)Verhalten, auch in der Arbeit, wächst an.

Alle diese Ergebnisse weisen darauf hin, daß ohne Zweifel die grundlegenden Wertorientierungen der jungen Werktätigen sowie die daraus resultierenden Lebenszielstellungen das konkrete Handeln und Verhalten beeinflussen und entsprechend der Wertorientierung stimulieren! Nennenswerte Unterschiede zwischen den Geschlechtern treten dabei nicht auf. Der Grad der beruflichen Qualifikation wirkt sich insofern aus, als die Zusammenhänge bei niedrigqualifizierten jungen Werktätigen (Teilfacharbeitern) in der Regel etwas schwächer sind, d. h., die Wertorientierungen bestimmen etwas weniger deutlich das Verhalten, dafür stärker aktuelle Bedingungen und Interessen.

Die Vermittlung solcher Werte unserer sozialistischen Gesellschaft, die Schaffung immer umfassenderer Möglichkeiten ihrer Aneignung durch die jungen Werktätigen und zur Ausprägung entsprechender Wertorientierungen sind somit wichtige Schritte bei der weiteren Steigerung der Leistungskraft unserer Volkswirtschaft und der Erziehung und Entwicklung junger sozialistischer Persönlichkeiten!

Gleichzeitig wird jedoch deutlich, daß das kein einliniger, kausaler Prozeß ist:

Erstens: Die Wertorientierungen und die daraus resultierenden Lebenszielstellungen der jungen Werktätigen sind nicht unbeeinflusst von ihrem konkreten Verhalten. Viele Wertorientierungen erhalten ihre Ausprägung und Stabilität erst durch praktiziertes Verhalten und die daraus gewonnenen Erfahrungen über die kollektive bzw. gesellschaftliche Wertschätzung dieses Verhaltens. Letzteres wird - bei sozialer Anerkennung - allmählich verallgemeinert, in vorhandene Wertorientierungsmuster inte-

griert und bestimmt dann wieder - verstärkt - das konkrete Verhalten. Das unterstreicht die erzieherische Rolle der aufmerksamen Bewertung des gezeigten Verhaltens junger Werktätiger (Tadel und Lob!) durch die Leiter, die Kollegen in den Arbeitskollektiven, durch die FDJ-Organisation usw.

Mit anderen Worten: Die relativ hohen Anteile des den Wertorientierungen und Lebenszielen entsprechenden Verhaltens bei den jungen Werktätigen dürfen nicht als "Resultat des Wirkens" dieser Wertorientierungen überbewertet werden, sondern sie sind Ausdruck des wechselseitigen Zusammenhangs.

Zweitens: Wiederholt zeigt sich, daß ein nicht geringer Teil der jungen Werktätigen sich nicht so verhält, als es nach Ausprägung der Wertorientierungen oder Lebenszielstellungen zu erwarten gewesen wäre. Die Gründe hierfür liegen darin, daß Wertorientierungen, Lebenszielsetzungen, Motive individuelle gedankliche Vornahmen sind, die das Verhalten grundsätzlich orientieren, ausrichten, lenken. Das Verhalten selbst jedoch erfolgt konkret stets in einem sozialen Umfeld. Es betrifft nicht nur die einzelne Persönlichkeit allein, sondern berührt und nutzt unabdingbar die materiellen, ideellen und sozialen Bedingungen und Verhältnisse, in denen sie lebt. Das setzt der Realisierung von Wertorientierungen und Lebenszielen Schranken, mehr noch: Das konkrete Verhalten wird durch diese objektiven (Realisierungs-)Bedingungen mitbestimmt, "richtet" sich in gewisser Weise danach, was teilweise so weit gehen kann, daß entgegen der "eigentlichen" Zielstellungen und Orientierungen gehandelt wird.

Ein Beispiel dafür ist, daß immerhin 84 % der jungen Werktätigen, für die ein angenehmes Leben ohne große Anstrengungen zu führen, sehr bedeutsam als Lebenszielstellung ist, dennoch ein pünktliches und diszipliniertes Verhalten im Arbeitsprozeß zeigen. Die betrieblichen und kollektiven Bedingungen, Normen, negativen Sanktionen u. ä. bestimmen solches Verhalten, lassen keine andere "Wahl". Solche Beispiele findet man bei allen Wertorientierungen.

Eine absolute Umsetzung, Widerspiegelung persönlicher Wertorientierungen, Zielsetzungen, Interessen usw. in entsprechendes Verhalten ist demnach ausgeschlossen.

Welche materiellen, ideellen und sozialen Bedingungen und Verhältnisse sind das vorwiegend, die die Realisierung der Wertorientierungen, Lebensziele, Interessen und Motive der jungen Werktätigen in der (Arbeits-)Tätigkeit mitbestimmen und modifizieren?

Unter den **m a t e r i e l l e n** Bedingungen sind vor allem die unmittelbaren Arbeits- bzw. Tätigkeitsbedingungen zu nennen, die Bedingungen am Arbeitsplatz (Mechanisierungsgrad, traditionelle oder moderne Arbeitsmittel, Arbeitsbelastungen), das Niveau der (Leistungs-)Anforderungen,¹⁷ Lohn, Schichtregime, besonders aber die wesentlichsten Merkmale des Arbeitsinhaltes (vgl. ausführlich dazu Abschnitt 4.1.). Auf letzteres verweisen auch die Unterschiede, die z. B. von leistungsbesten und leistungsschwächeren jungen Werktätigen im Hinblick auf die hauptsächlichsten Charakteristika ihrer Arbeitstätigkeit angegeben werden:¹⁸ Leistungsbeste junge Werktätige betonen wesentlich häufiger einen großen persönlichen Entscheidungsspielraum (28 Prozentpunkte-Differenz), größere Anforderungsvielfalt (17 Prozentpunkte-Differenz) sowie häufigere Rückmeldungen bzw. Bewertungen der Qualität ihrer Leistungsergebnisse als leistungsschwächere Werktätige. Daß das offensichtlich nicht unwesentliche Bedingungen der Leistungsstimulierung sind, wird dadurch unterstrichen, daß in der Befriedigung über diese Tätigkeitsbedingungen Unterschiede zwischen Leistungsbesten und Leistungsschwächeren von durchschnittlich über 30 Prozentpunkte auftreten.

I d e e l l - o r g a n i s a t o r i s c h e Bedingungen beinhalten neben der politisch-ideologischen Arbeit vor allem die Arbeitsorganisation. Klare Aufgabenstellungen und Sicherung eines störungsfreien Ablaufs der Arbeits- und Produktionsprozesse schaffen die Voraussetzungen, die persönlichen Leistungsfähigkeiten voll einzusetzen und somit die dahinterstehenden Wertorientierungen, z. B. Befriedigung in der (Arbeits-)Tätig-

17 vgl. "Leistungsverhalten bei der Durchsetzung des WTF" (WITAL '83), Forschungsbericht Teil I, Akademie der Wissenschaften, Berlin, S. 41 ff.

18 Aus der Studie "Bedingungen und Methoden ..." (KSL '84), Typenbildung

keit sowie Achtung und Anerkennung als tüchtiger junger Werktätiger zu finden, weiter auszubilden.

Darüber hinaus spielen die Informiertheit der jungen Werktätigen und die Anwendungsmöglichkeiten der sozialistischen Demokratie im Betrieb eine wichtige Rolle. So zeichnen sich z. B. leistungsbeste junge Werktätige vor allem dadurch aus, daß sie häufiger und umfassender über die Planaufgaben des Betriebes, des Kollektivs und - soweit technologisch möglich - der eigenen Person sowie über die Planerfüllung von Betrieb und Kollektiv, über Investitionsvorhaben und wissenschaftlich-technische Neuerungen informiert sind als jene jungen Werktätigen, die vorwiegend unterdurchschnittliche Leistungen vollbringen. An Leitungs- und Entscheidungsprozessen, Plandiskussionen u. ä. in den entsprechenden Gremien und Organisationen im Betrieb sowie an Diskussionen zu solchen Fragen im Arbeitskollektiv nehmen leistungsbeste junge Werktätige ebenfalls zu etwa 30 Prozentpunkten häufiger teil. Zwischen den Geschlechtern gibt es hierbei kaum Unterschiede. Facharbeiter und Fach- bzw. Hochschulabsolventen zeigen im Durchschnitt mehr Interesse und tatsächliche Aktivität als niedriger Qualifizierte.

Präzise Arbeitsorganisation oder angemessene Informationen über die Planaufgaben und ihre Erfüllung, über wissenschaftlich-technische Entwicklungen und entsprechende betriebliche Entwicklungsvorhaben bieten also notwendige und günstige Voraussetzungen für die Aktivitäten der jungen Werktätigen in der Wahrnehmung sozialistischer Demokratie und fördern das Interesse daran.

Und schließlich schaffen die ökonomischen Initiativen der FDJ, die Übernahme wichtiger Investitions- oder Produktionsvorhaben als Jugendobjekte der FDJ und ähnliche Formen hier ebenfalls günstige Voraussetzungen, die Leistungsorientierungen und das Leistungsverhalten der jungen Werktätigen weiter auszubilden (vgl. dazu Abschnitt 4.2.).

Bei den sozialen Bedingungen spielen besonders die Kollektivatmosphäre, die Kollektivbeziehungen und das Verhältnis zum Leiter eine wesentliche Rolle (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 4.3. und 4.4.). Stimulierend auf effektive Leistungsvollzüge der jungen Werktätigen und auf die Ausprägung ent-

sprechender Wertorientierungen und Lebenszielstellungen wirken eine kritische, leistungsorientierte und -normierte Atmosphäre im Kollektiv, die schöpferische Mitwirkung an der rationellen Gestaltung der arbeitsorganisatorischen Prozesse bei der Erfüllung der (Plan-)Aufgaben sowie die konsequente Einhaltung der Normen der Arbeitsdisziplin, womit zugleich auch die wichtigsten Parameter für die soziale Anerkennung im Kollektiv genannt sind. Leistungsbeste junge Werktätige heben das um durchschnittlich 10 bis 12 Prozentpunkte häufiger hervor als leistungsschwächere junge Werktätige.

Auch der Führungsstil des Leiters des Kollektivs und das Verhältnis zu ihm nehmen nicht unwesentlichen Einfluß auf die Ausprägung der auf Arbeit und Leistung gerichteten Wertorientierungen und Lebensziele und ihre Umsetzung im täglichen (Arbeits-)Verhalten. Besonders kommt es dabei offensichtlich auf die Fähigkeit des Leiters an, soweit es der technologische Arbeitsablauf und weitere aktuelle Bedingungen des Arbeitsprozesses (Material- oder Arbeitskräfteausfall, Terminschwierigkeiten . . .) gestatten, die spezifischen beruflich-fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der jungen Werktätigen bei der Übertragung der Arbeitsaufgaben zu berücksichtigen. Darüber hinaus kommt der Vorbildrolle des Leiters große Bedeutung zu und zwar sowohl im fachlichen Wissen und Können sowie in der strategisch-planenden Vorausschau als auch im Hinblick auf sein persönliches Engagement und die Übereinstimmung von Wort und Tat. Leistungsbeste junge Werktätige betonen das für den Führungsstil ihres Leiters um über 20 Prozentpunkte häufiger als leistungsschwächere junge Werktätige.

Damit sind zunächst nur einige Hauptbedingungen des Arbeitsprozesses im Betrieb selbst genannt, die das (Arbeits-) bzw. Leistungsverhalten der jungen Werktätigen, welches durch "innere" Wertorientierungen, Lebensziele, Interessen und Motive grundsätzliche Ausrichtungen erfährt, modifizieren und seine konkreten Ausdrucksformen mitbestimmen.

Weitere Einflußfaktoren erwachsen aus den konkret-historischen gesellschaftlichen Bedingungen, wie sie sich im Alltag der Arbeitstätigkeit und des gesellschaftlichen Lebens insgesamt widerspiegeln.

4. Ausgewählte Bedingungen des Arbeitsprozesses für die Entwicklung von Leistungsbereitschaft und -verhalten bei jungen Werktätigen

4.1. Die Bedeutung des Inhaltes der Arbeit

Die konkreten Leistungen im Arbeitsprozeß und auch die Entwicklung von Leistungsbereitschaft und entsprechendem Leistungsverhalten sind zunächst wesentlich von den Arbeitsbedingungen abhängig, wozu neben den unmittelbaren materiell-technischen Bedingungen des Arbeitsplatzes vor allem die Anforderungen und die Aufgabenstellungen gehören, was getan werden und wie es getan werden soll, d.h. die inhaltlichen Seiten der Arbeitstätigkeit.

Grundmerkmale des Arbeitsinhaltes, die die jeweiligen konkreten Inhalte vergleichbar machen, sind die Anforderungsvielfalt, die mit der ausgeübten Tätigkeit für den jungen Werktätigen gegeben ist, und zum anderen der Handlungsspielraum, d.h. die den jungen werktätigen in und mit der Tätigkeit gegebenen Entscheidungsmöglichkeiten. Ein weiteres wichtiges Merkmal des Arbeitsinhaltes ist die sogenannte Vollständigkeit der Tätigkeit. Es leuchtet ein, je mehr vor allem Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum eine Tätigkeit auszeichnen, desto stärker ist der Werktätige gefordert, kreativ-schöpferisch und verantwortungsbewußt zu handeln, sein berufliches Wissen auszuschöpfen und zu erweitern, Fähigkeiten auszubilden, Fertigkeiten zu vervollkommen, kurz, sich als Persönlichkeit (weiter) zu entwickeln. Allerdings sind die Beziehungen zwischen der Persönlichkeit und der Arbeitstätigkeit bzw. dem Arbeitsinhalt nicht so einfach und mechanisch. Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum der Arbeitstätigkeit treffen stets auf eine Persönlichkeit mit nicht nur bestimmten beruflichen Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern auch mit individuellen Erwartungen, Wünschen, Interessen, Ansprüchen, Wertorientierungen an die Arbeit bzw. die Arbeitstätigkeit. Durch sie werden die inhaltlichen Merkmale der Arbeit unterschiedlich bewertet, werden unterschiedliche fördernde oder hemmende Impulse für das Verhalten gesetzt und unterschiedliche Befriedigung hervorgerufen. Und diese wiederum sind eine wichtige Voraussetzung für die Weiterentwicklung, Veränderung oder auch

Stagnation der persönlichen Orientierungen auf Arbeit und Leistung, auf Weiterbildung, Schöpferium usw.

Zuerst sollen die Arbeitsinhalte und ihre wichtigsten Merkmale bei jungen Werktätigen nach ihren unterschiedlichen Qualifikationen, betrieblichen Einsatzbereichen und Leitungskompetenzen dargestellt werden:

Anforderungsvielfalt (AV)

Die AV als Basiskomponente des Arbeitsinhaltes variiert, wie schon in früheren Untersuchungen¹⁹ festgestellt, stark mit dem Qualifikationsniveau, wobei über das Qualifikationsniveau vor allem Tätigkeiten beschrieben werden, die sich durch unterschiedlich hohen Anteil geistiger Arbeit auszeichnen. Die AV steigt dabei, ganz ähnlich wie auch der Handlungsspielraum als zweites wesentliches Merkmal des Arbeitsinhaltes, mit dem Anteil geistiger Arbeit an. Hoch- und Fachschulkader beurteilen ihre Arbeitsaufgaben zu deutlich größerem Anteil als vielfältig mit ständig neuen Problemen als Facharbeiter.

Untersuchungen, die in Betrieben und Bereichen durchgeführt wurden, in denen vorzugsweise Schlüsseltechnologien zum Einsatz kommen,²⁰ vor allem die Computertechnologien, erbrachten folgende Ergebnisse: Der Vergleich von Facharbeitern an Computerarbeitsplätzen mit anderen an herkömmlicher Technik zeigt bei ersteren generell keine größere Anforderungsvielfalt. Im Gegenteil, sie erleben ihre Tätigkeit häufig als gleichförmig. Bei Fach- und Hochschulabsolventen führt die Arbeit an Computerarbeitsplätzen sowie bei der Herstellung von Hard- bzw. Software dagegen zu einer wesentlich größeren Vielfalt der Anforderungen. Die Gründe liegen in den unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen. Bei Facharbeitern dominiert ein streng algorithmisiertes, nach Menühierarchien aufgebautes "Abarbeiten", Hochschulkader müssen den Computer eher als Hilfsmittel im Prozeß ihrer Aufgabenlösungen nutzen.

¹⁹ auch hier vor allem im Vergleich zur "Komplexstudie Leistung" (1984)

²⁰ Studie "Jugend und "TR" (1987)

Analog ist die Situation beim Handlungsspielraum.

Handlungsspielraum (HSR)

Die aus mehreren Studien²¹ vorliegenden Daten bestätigen die tätigkeitsgebundenen, über die Qualifikation vermittelten unterschiedlichen Ausprägungen des Handlungsspielraumes. Danach unterscheiden sich Facharbeitertätigkeiten mit ihren häufig geringen Anteilen geistiger Arbeit deutlich negativ von Tätigkeiten mit geforderter Hoch- und Fachschulqualifikation. Interessant wird es, wenn man innerhalb vorwiegend geistiger Arbeit differenziert. Dabei zeigt sich folgendes: Es treten je nach Einsatzbereich und damit konkreter Arbeitsaufgabe deutliche Unterschiede in der Ausprägung des HSR auf. Die meisten Freiheitsgrade als Möglichkeiten zu unterschiedlichem aufgabenbezogenen Handeln sind bei ingenieurtechnischem Personal (ITP) im Bereich Forschung und Entwicklung zu verzeichnen, gefolgt von der Technologie und Projektierung. Über deutlich geringere Möglichkeiten verfügen dagegen diejenigen Hoch- und Fachschulkader, die in irgendeiner Weise direkt im Produktionsbereich beschäftigt sind, sei es in ingenieurtechnischer oder Verwaltungstätigkeit.

Interessant sind auch die Ergebnisse zum HSR bei Leistungstätigkeit. Mit steigendem quantitativem und qualitativem Niveau geistiger Arbeit treten keine Unterschiede im HSR mehr auf! Es ist also offensichtlich nicht die Leitungstätigkeit, die den HSR bestimmt, sondern das Ausgangsniveau geistiger Arbeit. Dieses Ergebnis folgt empirisch den theoretischen Aussagen des Arbeitsinhaltsbegriffes.

Vollständigkeit der Tätigkeit

Die Erfassung der Vollständigkeit von Tätigkeiten wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Die Einheit von Planungs- und Vorbereitungselementen, Durchführung und Kontrolle innerhalb der zur Lösung der Arbeitsaufgaben erforderlichen Handlungen stellt wegen ihres hohen Anspruchs, umfangreiche und vielfältige Lei-

²¹ "Komplexstudie Leistung" (1984), Studie "Student im Studium" (7. Intervall, 1985), "Leistungsintervallstudie I" (1986)

stungsreserven zu mobilisieren, ein wichtiges Feld potentieller Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeitstätigkeit dar. Das Ausmaß an Vollständigkeit von Tätigkeiten ist eng an die Arbeitsteilung gebunden. Sehr aufgegliederte, stark arbeitsteilig organisierte Prozesse tragen häufig nahezu algorithmischen Charakter (man denke an strenge Fließfertigung). Es ist demzufolge kein unerwartetes Ergebnis, daß 39 % der Facharbeiter solch streng gegliederte Tätigkeit ausüben, die ihre Leistungsreserven nur äußerst einseitig fordert. Es existieren große Unterschiede zwischen den Tätigkeiten der einzelnen Qualifikationsniveaus. Facharbeiter an Computerarbeitsplätzen geben z.B. zu 32 % an, eine vollständige Tätigkeit auszuüben, die planende, ausführende und kontrollierende Elemente gleichermaßen beinhaltet. An herkömmlicher Technik sind es jedoch 51 %. Bei Hochschulkadern zeigt sich auch hier eine entgegengesetzte Tendenz: 64 % führen vollständige Tätigkeiten an Computer-, 50 % an traditioneller Technik aus.

Unter den Hoch- und Fachschulkadern dominieren Planungs- und Vorbereitungstätigkeiten wie auch (vor allem unter den Hochschulkadern) vollständige Tätigkeiten. Innerhalb der Hoch- und Fachschultätigkeiten nehmen die des in der Forschung und Entwicklung tätigen ingenieurtechnischen Personals noch eine Sonderstellung ein. Ihre Inhalte der Arbeit sind gekennzeichnet durch einen hohen Anteil vollständiger, d.h. weitgehend selbstbestimmter (selbständig geplanter, durchgeführter und kontrollierter) Tätigkeiten.

Nutzung vorhandenen Wissens

Die Nutzung der erworbenen Leistungsvoraussetzungen ergibt sich zum einen aus der Beschaffenheit des Arbeitsinhaltes (vor allem der Merkmale AV, HSR und Vollständigkeit), ist also in diesem Sinne eine Arbeitswirkung und wird auch weiter unten als solche behandelt.

Andererseits ist das Ausmaß der Nutzung vorhandenen Wissens durch mannigfaltige Einstellungen der Persönlichkeit zur Arbeit mitbestimmt, insbesondere zu den Arbeitsbedingungen und dem Arbeits-

inhalt. In diesem, eher voraussetzenden Sinne, soll dieses Merkmal hier betrachtet werden.

Es lassen sich deutliche Unterschiede zwischen Facharbeitern und Hochschulkadern feststellen. Aber auch von letzteren schätzen nur 56 % ein, daß sie ihr vorhandenes Wissen umfassend in die Arbeitstätigkeit einbringen können. Dabei treten Differenzen nach den konkreten Tätigkeitsbereichen auf. Leiter fühlen sich tendenziell in ihrer Wissensnutzung etwas stärker gefordert als andere.

Nahezu alle jungen Werkstätigen, die mit neuer Technik zu tun haben, schätzen deren Anspruch an das fachliche Wissen. 80 % der Facharbeiter, 87 % der Fachschul- und 77 % der Hochschulkader, die mit Computertechnik umgehen, fühlen sich stärker in ihrem Wissen gefordert. Hier liegen zweifelsfrei große persönlichkeits- und leistungsförderliche Potenzen.

Allerdings ist zu unterscheiden nach der Art des vorhandenen Wissens und seiner Nutzung. Während die jungen Werkstätigen aller Qualifikationsstufen etwa in gleichem Ausmaß angeben, das vorhandene Wissen einsetzen zu können und mehr Wissen zu benötigen, sieht es beim schöpferisch-kreativen Denken anders aus. Hier erhalten die jungen Angehörigen der Intelligenz in stärkerem Maße Anforderungen und Impulse.

Über die Zusammenhänge von Wissensnutzung und den ihren Umfang bestimmenden Arbeitsinhaltsmerkmalen wird weiter unten informiert.

Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb

In der Kenntnis und Bewertung der Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb liegt ein wesentliches Motivationspotential der Werkstätigen. Hier werden Einstellungen zur Arbeit mitverursacht, in entscheidender Weise beeinflusst.

Entsprechend der Stellung innerhalb der materiellen Produktion und - ganz entscheidend - dem Grad der Arbeitsteilung, bestehen bei den jungen Werkstätigen sehr unterschiedliche Kenntnisse über Sinn, Zweck und volkswirtschaftlichen Nutzen der unmittelbar selbst zu erledigenden Arbeitsaufgabe.

Hoch- und Fachschulkader wissen wesentlich besser über Sinn und Zweck ihrer Arbeit Bescheid als Facharbeiter. Hier wird erhebliches Motivationspotential verschenkt. 36 % der Facharbeiter geben an, zumindest wenig über die Einbettung ihrer Arbeitsaufgabe in die betriebliche Gesamtaufgabe zu wissen.

Deutlich wird erwartungsgemäß, daß Leiter besser Bescheid wissen, wobei Niveauunterschiede auftreten. Leiter mit Hoch- und Fachschulqualifikation (und damit wohl etwa alle außer Brigadeführern) weisen wesentlich bessere Kenntnisse sowohl als Nichtleiter dieser Qualifikationsebene auf, als auch als Leiter mit Facharbeiterqualifikation, also Brigadeführer. Vor allem bei den Tätigkeiten in der direkten materiellen Produktion, also in der Herstellung, fehlen massenhaft konkrete Kenntnisse darüber, wozu bestimmte Teile benötigt werden, in welchem Gerät/welcher Maschine/welchem Konsumgut sie verarbeitet werden, warum sie also so und nicht anders aussehen und produziert werden müssen, welcher ökonomische Nutzen daran hängt usw. usw.

Innerhalb der produktionsvorbereitenden Bereiche treten ebenfalls Unterschiede auf. Am relativ besten sind die Kenntnisse hier bei Angestellten und ingenieurtechnischem Personal in Verwaltung und Produktion. Reserven liegen in den Bereichen "Forschung und Entwicklung" (1), vor allem jedoch bei jungen Hoch- und Fachschulkadern, die in Technologie und Projektierung tätig sind, was außerordentlich verwunderlich erscheint und Prüfung und Konsequenzen durch die Leitungen in diesen Bereichen erforderlich macht.

In der weiteren Darstellung werden nun die Beziehungen des Arbeitsinhaltes und seiner Merkmale zu den persönlichen Wirkungen auf Arbeit und Leistung bei den jungen Werktätigen untersucht.

Über die Darstellung der empfundenen Ausprägung der Arbeitsinhaltsmerkmale in ihrer Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit hinaus wurde vereinzelt im ersten Teil dieses Abschnittes schon auf deren Bedingungsrolle für angestrebte personale Auswirkungen verwiesen. Darüber hinaus soll jetzt die Ausbildung von personalen Arbeitswirkungen auf die vorliegenden Arbeitsinhaltsmerkmale bezogen werden.

Tätigkeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit stellt eine für das subjektive Wohlfühlen wesentliche Komponente personaler Arbeitswirkungen dar. Nach dem von HACKER (1983) postulierten Bedürfnis nach Tätigkeiten mit progressivem Arbeitsinhalt sind positive Beziehungen zwischen einzelnen Arbeitsinhaltsmerkmalen und der Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit zu erwarten.

Bei Facharbeitertätigkeiten wie auch bei Tätigkeiten von Hoch- und Fachschulkadern existieren deutliche Zusammenhänge für Tätigkeitszufriedenheit mit den Arbeitsinhaltsmerkmalen:

- Anforderungsvielfalt
- Vollständigkeit von Tätigkeiten
- Wissensnutzung sowie
- dem aus AV, HSR und Vollständigkeit integrierten Arbeitsinhalt.

Einen dominierenden Einfluß auf die Tätigkeitszufriedenheit übt dabei die Anforderungsvielfalt aus. Zwar sind auch 67 % der Facharbeiter bei gleichartigen Anforderungen mit ihrer Tätigkeit mehr oder weniger zufrieden, gleiches gilt aber für 91 % derjenigen mit vielfältigen Anforderungen.

Beim HSR liegen die Unterschiede zwar in der erwarteten Richtung, fallen jedoch nicht so deutlich aus.

Eine andere Situation zeigt sich bei der Wissensnutzung. Auch hier sind 75 % derjenigen jungen Werk tätigen, deren Wissen nur in begrenztem Maße gefordert wird, mit ihrer Tätigkeit zufrieden, aber 94 % (!) derjenigen, die ihr Wissen umfassend einsetzen können.

Geringere Unterschiede lassen sich auch bezüglich der Vollständigkeit von Tätigkeiten feststellen. Junge Facharbeiter mit vollständigen Tätigkeitsstrukturen (die es noch viel zu wenig gibt), sind tendenziell tätigkeitszufriedener als solche mit streng algorithmisierten, keinen Raum für selbständige Planung und Kontrolle lassenden Handlungsstrukturen.

Weitere, vertiefende Vergleiche dieser Ergebnisse, zu deren Zweck der Arbeitsinhalt der jungen Facharbeiter aus den Elementen AV, HSR und Vollständigkeit zusammengefaßt und in "progressive" und "regressive" Arbeitsinhalte kategorisiert wurden, erga-

ben interessante Beziehungen dieser "guten" und "schlechten" Arbeitsinhalte zur persönlichen Zufriedenheit mit der Tätigkeit. Junge Facharbeiter mit "schlechtem" Arbeitsinhalt (d.h. geringer AV, kleinem HSR, streng algorithmisierten oder ausschließlich überwachenden Tätigkeiten) sind zu 69 % mit ihrer Tätigkeit zufrieden (darunter 6 % sehr), solche mit "gutem" Arbeitsinhalt (große AV und HSR, organisierende bzw. vollständige Tätigkeiten) zu 91 % (!), darunter 16 % sehr. Damit läßt sich der Einfluß des Arbeitsinhaltes auch auf ein so heterogenes und vielfältig bedingtes Konstrukt wie Zufriedenheit nachweisen.

Dies gilt jedoch nicht für Tätigkeiten im Facharbeiterbereich. Auch gerade bei Ausübung (vorwiegend) geistiger Arbeit finden wir deutliche Zusammenhänge zwischen persönlichkeitsförderlich ausgebildeten Arbeitsinhaltsmerkmalen und der Tätigkeitszufriedenheit. Besonders deutlich wird das bei Betrachtung der Hochschulkader, die in der Regel Tätigkeiten ausüben, die durch geistige Arbeit hoher Quantität, vielfach auch Qualität, gekennzeichnet ist.

Auch bei Hochschulkadern existieren klare Beziehungen zur AV, wobei der Anteil derjenigen, deren Tätigkeit durch geringe AV gekennzeichnet ist, von vornherein kleiner ist.

Ähnlich sieht es bei der Wissensnutzung aus, bei Vollständigkeit sowie mit Einschränkungen beim HSR sowie der Kenntnis über die Bedeutung der eigenen Arbeit.

Spezifische Wirkungen treten darüber hinaus bei der Tätigkeit mit moderner (Computer-) Technik auf. Die Arbeit an und mit neuer Technik wird abwechslungsreicher empfunden (wobei zu fragen ist, inwieweit dies ein stabiler Prozeß ist, zu welchem Anteil dieser Abwechslungszuwachs nur ein Neuigkeitseffekt ist), und sie wird befriedigender eingeschätzt. Insbesondere Facharbeiter, tendenziell aber auch Fach- und Hochschulkader, empfinden die Arbeit an Computerarbeitsplätzen als leistungsgerechter abrechenbar. Außerdem empfinden sie höhere Verantwortung: Für 74 % der Facharbeiter an solchen Arbeitsplätzen ist - nach eigener Einschätzung - die Tätigkeit wesentlich verantwortungsvoller geworden, ebenso für 72 % der Fachschul- und für 57 % der Hochschulkader.

Teilnahme an der Plandiskussion

Es kann davon ausgegangen werden, daß persönlichkeitsförderliche Arbeitsinhalte zur Beschäftigung mit der Arbeit über die unmittelbare Arbeitsaufgabe hinaus anregen. Untersuchungen haben dies auch schon bestätigt.²²

Ein weiteres Indiz für diesen Sachverhalt stellt die Teilnahme an der Plandiskussion dar. Auch diesbezüglich gibt es Zusammenhänge zu einzelnen Arbeitsinhaltsmerkmalen.

Wiederum deutlich wird der Einfluß der AV, klare Zusammenhänge finden sich ebenfalls zur Vollständigkeit bei (vorwiegend) geistiger Arbeit. Junge Werktätige, die Tätigkeiten mit vollständigen Handlungsstrukturen ausüben, haben häufiger Vorschläge zur Plandiskussion eingebracht als solche, die vor allem algorithmisierte Handlungen auszuführen haben.

Erwartungsgemäß korreliert die aktive Teilnahme an der Plandiskussion mit der Kenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb. Bei jungen Facharbeitern existieren deutliche Zusammenhänge. Die Fach- und Hochschulkader folgen diesem Trend.

Rationalisierungsbestrebungen

Die Bemühungen um schnellere, leichtere, billigere Erledigung der Arbeitsaufgaben (im folgenden kurz Rationalisierungsbestrebungen genannt) stellen insbesondere bei den Facharbeitern den Bereich schöpferischer Bestrebungen dar. Hier knüpft Neuerer- und MM-Arbeit an. In bisherigen Untersuchungen²³ konnten Zusammenhänge vor allem zur AV gefunden werden. Der in der "Leistungsintervallstudie I" (1986) zum Einsatz gekommene erweiterte Merkmalssatz des Arbeitsinhaltes führte zu breiteren Erkenntnissen. So kann der herausragende Einfluß der AV auf solcherart schöpferische Bestrebungen bestätigt werden. Dazu kommen weiterhin der HSR, die Vollständigkeit von Handlungsstrukturen sowie die Kenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit. Diese Breite der Wirkung von Arbeitsinhaltsmerkmalen auf die Ausbildung schöpfe-

22 "Komplexstudie Leistung" (1984)

23 vor allem in der "Komplexstudie Leistung" (1984)

rischer Bestrebungen kommt auch bei Betrachtung der beiden gebildeten Kategorien des Arbeitsinhaltes zum Ausdruck: Es zeigen sich stärkere schöpferische Bestrebungen bei Facharbeitern mit "guten", d.h. durch vielfältige Anforderungen, großen HSR, organisierende bzw. vollständige Tätigkeiten charakterisierten Arbeitsinhalten als bei beringeren Ausprägungen dieser Merkmale. Während bei ungünstigem Arbeitsinhalt nur jeder Dritte in diesem Sinne stark schöpferisch bemüht ist, trifft diese Aussage bei persönlichkeitsförderlichem Arbeitsinhalt auf jeden Zweiten (!) zu.

Beanspruchung durch Anforderungssituation

Schöpfertum hat auch etwas zu tun mit geistiger Beanspruchung. In vergangenen Zeiten galt die vorwiegende Art der Beanspruchung (körperlich oder geistig) als ein wesentliches Merkmal der Arbeitsklassifizierung. Der Arbeitsinhaltsansatz macht es möglich, diese globale Betrachtungsweise zu spezifizieren. Zum einen zielen moderne arbeitspsychologische Verfahren (vor allem das Tätigkeitsbewertungssystem, TBS) auf eine Differenzierung nach Quantität und Qualität geistiger Arbeit ab, zum anderen läßt sich körperliche bzw. geistige Beanspruchung durch "dahinterliegende" Arbeitsinhaltsmerkmale besser aufklären.

Es kann festgestellt werden, daß nahezu alle einbezogenen Merkmale des Arbeitsinhaltes sichtbare Beziehungen zur empfundenen Beanspruchung bilden, persönlichkeitsförderliche Ausprägungen gehen dabei (im Facharbeiterbereich!) generell mit höherer Beanspruchung einher. Progressive Arbeitsinhalte führen zur Verringerung einseitiger körperlicher Beanspruchungen und zur Stimulierung kognitiver Leistungen.

Wie schon in vorangegangenen Untersuchungen festgestellt werden konnte, haben Arbeitsinhaltsmerkmale vor allem Einfluß auf qualitative Anforderungen, z.B. auf die Anforderungen bezüglich der Schwierigkeit von Arbeitsaufgaben.

Dominierend ist wiederum der Einfluß der AV auf das Über- bzw. Unterforderungserleben. Vielfältige Anforderungen stehen in positivem Zusammenhang mit adäquater Forderung durch die Arbeitsaufgaben, geringe Vielfalt geht mit häufiger Unterforderung einher!

Analoges gilt in bestimmtem Maße auch für den HSR. Er beeinflusst im Bereich (vorwiegend) geistiger Arbeit das Anforderungserleben etwas stärker. 57 % der Fach- und 38 % der Hochschulkader mit geringem HSR fühlen sich unterfordert, nur (aber dennoch beachtlich) 39 % Fach- bzw. 22 % Hochschulkader mit großem HSR.

Von enorm großem Einfluß auf das Erleben von Über- oder Unterforderung ist erwartungsgemäß der Grad der Nutzung akkumulierten Wissens. Hier finden sich eindeutige Beziehungen auf allen drei Qualifikationsniveaus, 42 % der Facharbeiter, 39 % der Fach- und sogar 64 % (!) der Hochschulkader, deren Wissen und Fähigkeiten nur begrenzt genutzt werden, fühlen sich unterfordert. Die Nutzung bzw. Nicht-Nutzung erworbenen Wissens wirkt bei Hochschulkadern stärker auf das Unterforderungserleben als bei den anderen jungen Werktätigen oder: adäquate Forderung ist bei HSKadern noch stärker (und alleiniger) als bei anderen an Wissensnutzung gebunden.

Wissensnutzung

Wie schon oben bei der Erörterung der Nutzung vorhandenen Wissens erwähnt, trägt der Grad der Nutzung vorhandenen Wissens gewissermaßen Doppelcharakter. Er ist zum einen Bedingung für personale Arbeitswirkungen und in dieser Weise sowohl Bestandteil des Arbeitsinhaltes (auch des TBS!) als auch personale Auswirkung selbst, insofern er von anderen Arbeitsinhaltsmerkmalen abhängt.

Der letztere Aspekt soll hier betrachtet werden.

Bei Facharbeitern läßt sich eine generelle Abhängigkeit der Wissensnutzung von AV, HSR und Vollständigkeit feststellen. Dies schlägt sich auch in den beiden gebildeten Arbeitsinhaltskategorien nieder: Persönlichkeitsförderlicher Arbeitsinhalt führt bei 63 % der davon betroffenen jüngeren Facharbeiter zu umfassender Wissensnutzung, ungünstige Arbeitsinhaltsgestaltung läßt umfassende Wissensnutzung nur für 8 % (!) zu, 92 % können nur eng begrenztes Wissen immer wiederkehrend einsetzen!

Ganz eng im Zusammenhang mit dem Grad der Wissensnutzung werden die Weiterbildungserfordernisse eingeschätzt. Zwei Drittel der jungen Facharbeiter mit geringer AV meinen, sich nicht weiter-

bilden zu müssen, aber nur ein Drittel derer mit großer AV teilt diese Ansicht! Ganz Ähnlich und sehr deutlich beim Arbeitsinhalt als ganzes tritt hervor: Nur 27 % der jungen Facharbeiter mit persönlichkeitsförderlichem Arbeitsinhalt sehen für sich keine Weiterbildungserfordernisse gegeben, aber 65 % (!) derer mit ungünstigem Arbeitsinhalt!

Bei den jungen Hochschulkadern als der von der Tätigkeitscharakteristik her entgegengesetzten Gruppe finden wir analoge Beziehungen. Der Zusammenhang zur AV ist möglicherweise noch enger: HSA mit gleichartigen Anforderungen können nur zu 6 % ihr Wissen umfassend nutzen gegenüber 62 % derer mit vielfältigen Anforderungen.

Subjektive Bedeutung der Arbeit

In unserer sozialistischen Gesellschaft wird von der Zielvorstellung ausgegangen, daß in der historischen Perspektive die Arbeit erstes Lebensbedürfnis des Menschen werden wird. Dafür schafft die sozialistische Gesellschaft schrittweise die Voraussetzungen.

Allererste Voraussetzung ist die Beseitigung der Ausbeutung des Menschen durch den Menschen. Dazu müssen jedoch innerhalb der Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft formative weitere Bedingungen kommen, um Arbeit wirklich zum ersten Lebensbedürfnis werden zu lassen. Zu diesen weiteren Bedingungen gehört mit Sicherheit ein persönlichkeitsförderlicher Arbeitsinhalt.

Wie steht es heute um diese Relation Arbeitsinhalt - Arbeit als Bedürfnis?

Deutlich wird zum einen, daß die subjektive Bedeutung der Arbeit innerhalb des eigenen Lebens mit der Qualifikation steigt. Es läßt sich tendenziell eine Beziehung zur Vollständigkeit von Handlungsstrukturen, zur Wissensnutzung (insbesondere bei Hochschulkadern) sowie zur Kenntnis der Bedeutung der eigenen Arbeit feststellen.

Junge Werktätige (vor allem junge Facharbeiter) erleben Arbeit eher als sinngebend, wenn für sie das Wissen um die Wichtigkeit eine große Bedeutung hat. Anders: Wenn es egal ist, wozu seine

Arbeit gebraucht wird, für den spielt Arbeit an sich keine besonders große Rolle im Leben. Das klingt trivial, doch welche Reserven haben wir in diesem Bereich! Trifft dieser Anspruch nämlich auf die Realität, scheiden sich die Geister. Von denjenigen jungen Facharbeitern, denen Wissen um die Wichtigkeit ihrer Arbeitsaufgabe bedeutsam ist und die wirklich darüber informiert sind, sagen 45 %, Arbeit gäbe ihrem Leben einen Sinn. Wird dieser Anspruch jedoch nicht befriedigt, treffen nur 32 % diese Aussage! Für Fach- und Hochschulkader gilt das gleiche in der Tendenz.

Die vorliegenden Daten bestätigen eindrucksvoll die Bedeutung des Arbeitsinhaltes für die Persönlichkeitsentwicklung der Werktätigen. Daraus resultieren hohe Anforderungen an die Arbeitsgestaltung. Ihr Wirken ist zu messen am in der Direktive des XI. Parteitages der SED formulierten Leitsatz: "Die Arbeitsbedingungen der Werktätigen sind planmäßig so zu gestalten, daß sie Arbeitsfreude, Einsatzbereitschaft und Schöpfungstum sowie das Streben der Werktätigen nach hohen Leistungen, Ordnung, Sicherheit und Disziplin fördern." (S. 28/29)

4.2. Die Aktivitäten der FDJ im Betrieb und ihre ökonomischen Initiativen

Zur Verwirklichung der Wirtschaftsstrategie der SED trägt die FDJ mit vielfältigen Initiativen und Aktionen bei. Im Mittelpunkt stehen dabei nach wie vor die gezielte Überbietung der Plankennziffern, das rationellere und effektivere Arbeiten, vor allem durch die Anwendung neuer wissenschaftlich-technischer Erkenntnisse und Verfahren der Schlüsseltechnologien. Traditionell widmet die Jugendorganisation große Aufmerksamkeit der Einsparung von Material, Rohstoffen und Energie, der optimalen Auslastung hochproduktiver Maschinen und Maschinensysteme durch Mehrschichtarbeit, der Mitarbeit in der KMM- und Neuererbewegung, vor allem in Form der Übernahme von Projekten aus dem Plan Wissenschaft und Technik sowie der Mitwirkung an zentralen und sonstigen Jugendobjekten.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß im Rahmen der damit verbundenen speziellen Aktionen und Initiativen der FDJ breite Kreise der jungen Werktätigen mobilisiert werden. Das Denken und Handeln vieler junger Werktätiger im Arbeitsprozeß wurde "ökonomischer", schöpferischer, gesellschaftsbezogener und damit auch für die Sache des Sozialismus politisch motivierter.

Die Einbeziehung der jungen Werktätigen in Planung und Mitgestaltung der Arbeitsprozesse

Die Informiertheit über die ökonomischen Kennziffern und Aufgabenstellungen des Betriebes, des eigenen Arbeitsbereiches und nicht zuletzt auch über die Jahresaufgabenstellungen für den eigenen Arbeitsplatz ist ein wesentliches Motiv für Einsatz und Engagement im Arbeitsprozeß.

Die Jahresplanaufgaben des Betriebes werden ausführlich in vielfältiger Form durch die staatlichen Leitungen den Werktätigen erläutert. Grundlage der Diskussionen sind die Richtwerte und Empfehlungen, die die Betriebe und Institutionen durch die zentralen Staatsorgane im Rahmen der Staatlichen Aufgabe (STAG) erhalten.

Auf der Basis der gegebenen Hinweise werden die Plankennziffern präzisiert und als verbindliche Staatliche Auflage (STAL) den Werktätigen zur Kenntnis gebracht.

Aber nur rund die Hälfte der jungen Werktätigen schätzt ein, die Planziele des Betriebes im großen und ganzen bzw. genau zu kennen.

Liegen die Planziele des Betriebes einzelnen jungen Werktätigen vielleicht noch etwas ferner (nicht jeder von ihnen hat z.B. exakt abrechenbare Jahresaufgaben, die sich aufgliedern und in kürzeren Zeitintervallen bilanzieren lassen), so ist zur Motivierung und Erhöhung der Leistungsbereitschaft die Kenntnis der eigenen Plan- und Arbeitsaufgaben jedoch wesentlich. Rund drei Viertel der jungen Werktätigen sind darüber gut bis sehr gut informiert, aber doch immerhin ein Zehntel kennt sie gar nicht.

Die Kenntnis der Staatlichen Auflage des Betriebes und die auf den Arbeitsplatz aufgeschlüsselten Leistungsziele sind ferner

auch wichtige Voraussetzungen für überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse und hohes Engagement in zeitweisen oder ständigen Arbeitsgruppen, gebildet zur forcierten Nutzung der Möglichkeiten des wissenschaftlich-technischen Fortschritts. So haben z. B. zwei Drittel der jungen Arbeiter und Angehörigen der Intelligenz in den Jugendforscherkollektiven gute und sehr gute Kenntnisse über die betrieblichen Planvorgaben, während junge Werktätige, die nicht den Jugendforscherkollektiven angehören und von deren Aufgaben wenig wissen, diese Kenntnisse nur zu einem Drittel nachweisen.

Ein höherer Kenntnisstand über die eigenen Planziele und die des Betriebes zeichnet auch die in der MMM-Bewegung engagiert tätigen jungen Werktätigen aus.

Vier Fünftel der jungen Werktätigen streben danach, die übertragenen Arbeitsaufgaben gezielt zu überbieten, ein Drittel davon ohne jede Einschränkung. Zwischen jungen Arbeitern, Angestellten und Angehörigen der Intelligenz gibt es hierbei kaum Unterschiede.

Weiterhin ist das verantwortungsvolle Mitdenken, wie die Arbeitsaufträge leichter, besser und billiger erfüllt werden können, beträchtlich ausgeprägt: Drei Viertel der jungen Werktätigen bemühen sich aktiv um rationelleres und effektiveres Arbeiten. Entsprechend ihrer spezifischen Aufgabenstellung, ob als Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung, WAO, Technologie usw. oder ob als Leiter in einem Produktionsbereich, wirken fast alle jungen Angehörigen der Intelligenz hier aktiv mit.

Gleichzeitig werden noch weitere qualitative Unterschiede gegenüber den anderen Werktätigen sichtbar. Während sich die Rationalisierungsaktivitäten von zwei Dritteln der Arbeiter, Angestellten und auch der Lehrlinge stärker auf Neuereraktivitäten, Zeit- und Wegreserven u.ä. zur Produktivitätserhöhung und der Minderung von Arbeiterschwernissen in den einzelnen Teilabschnitten und -prozessen des Arbeits- und Produktionsablaufs richten, sind die jungen Fach- und Hochschulabsolventen deutlich in umfassendere Lösungen auf der Basis der Nutzung der Schlüsseltechnologien einbezogen.

Nach neuesten Untersuchungsergebnissen gibt es für mehr als ein Viertel der jungen Werktätigen bereits computergesteuerte Technik im eigenen Arbeitsbereich, und ca. jeder Fünfte arbeitet direkt an einem Computerarbeitsplatz.

Die ökonomischen Initiativen des Jugendverbandes

Die MMM- und Neuererbewegung ist ein wichtiges Bewährungsfeld für schöpferische junge Werktätige.

Nach Untersuchungen der Jugendforschung aus den Jahren 1986 bis 1988 sind über ein Drittel der jungen Werktätigen und Angehörigen der Intelligenz fachlich-schöpferisch tätig, teilweise im Beruf, teilweise in der Freizeit. So ist z.B. die Anfertigung von MMM-Exponaten mit einem jährlichen Nutzen von mehreren 10 000 M im Rahmen der Neuererbewegung für rd. zwei Drittel dieser jungen Werktätigen mit hohem schöpferischen Engagement im Beruf und in der Freizeit verbunden.

Viele wertvolle technische Lösungen kommen aus den Reihen der jungen Intelligenz, oft durch Patente geschützt. Allerdings ist in den letzten 2 Jahren die Beteiligung am "Erfinderwettbewerb FDJ" wieder zurückgegangen. Das deckt sich mit Untersuchungsergebnissen, daß nur jeder 7. Angehörige der jungen Intelligenz in den letzten 3 Jahren mindestens 1 Patent erworben hat. Dennoch betonen fast alle (88 %), dies nur durch höchsten Einsatz und Anspannung aller schöpferischen Kräfte im Beruf und in der Freizeit erreicht zu haben. Ähnlich beurteilen die Situation auch die Teilnehmer am Erfinderwettbewerb der Jugend.

Damit wird eine andere Erscheinung deutlich: schöpferische, aktive Mitarbeit bei der Nutzbarmachung der Möglichkeiten der Schlüsseltechnologien für unsere Volkswirtschaft, sichtbar an hohen ökonomischen Ergebnissen, ist an bestimmte objektive und subjektive Voraussetzungen gebunden, die die Teilnahmemöglichkeiten stark beeinflussen.

An Neuererleistungen, die das technische Niveau der Exponate oder Verfahren durch Mikroelektronik und Computereinsatz wesentlich vorantreiben und ökonomische Ergebnisse in früher nicht denkbaren Größenordnungen hervorbringen, haben heute vor allem die jungen Angehörigen der technischen Intelligenz hohen Anteil.

Sie hat durch die solide, praxisnahe und zukunftsorientierte Ausbildung an unseren Hoch- und Fachschulen naturgemäß die besten Voraussetzungen dafür. Daneben bietet aber die MMM- und Neuererbewegung auch jedem technisch interessierten Werk tätigen die Chance der Mitarbeit, wobei sich hier die Aktivitäten vor allem auf Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich beziehen. Ca. 40 % der jungen Arbeiter und Angestellten beschäftigen sich nach eigenen Angaben mehr oder weniger aktiv damit, auch schon ein gutes Drittel der Lehrlinge, aber ca. zwei Drittel der jungen Fach- und Hochschulkader (Tabelle 6).

Tab. 6: Teilnahme an Rationalisierungsmaßnahmen zur Einsparung von Arbeitsplätzen im eigenen Arbeitsbereich
In Klammern: Teilnahme an anderen Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich - in Prozent -

	ja, mit Interesse	ja, ohne Interesse	nein, aber Interesse	nein, kein Interesse
Gesamtpopulation	22 (33)	4 (4)	32 (35)	36 (22)
Angehörige der jungen Intelligenz	35 (46)	5 (3)	36 (36)	21 (12)
junge Intelligenz, 1 Patent in den letzten 3 Jahren	45 (52)	0 (0)	28 (41)	24 (0)
junge Intelligenz, mehr als 1 Patent in den letzten 3 Jahren	33 (47)	10 (10)	24 (38)	28 (5)
Erbauer von MMM- Exponaten, bis 10 TM Nutzen/Jahr	41 (58)	11 (12)	34 (25)	14 (5)
Erbauer von MMM- Exponaten, mehr als 10 TM Nutzen/Jahr	52 (67)	7 (5)	24 (21)	13 (7)

Die Ergebnisse dieser Aktivitäten wirken sich meist unmittelbar und sofort positiv auf die eigene Arbeitstätigkeit aus. So bezieht sich die Hälfte aller ausgezeichneten MMM-Exponate - davon mehr als zwei Drittel mit hohem ökonomischen Nutzen - auf Ratio-

nalisierungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich. Rund zwei Drittel der jungen Werk tätigen, von denen im letzten Jahr ein MMM-Exponat ausgestellt wurde, beteiligten sich an Rationalisierungsvorhaben in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld. Das ist auch der hauptsächlichste Betätigungsbereich derjenigen, deren schöpferische Arbeit patentwürdige Lösungen erbrachte.

Rationalisierungsmaßnahmen zur Einsparung von Arbeitsplätzen - besonders im eigenen Arbeitsbereich - sind für die kommenden Jahre eine unserer wichtigsten politisch-ökonomischen Aufgabenstellungen zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität.

Diese Aufgabe ist in der Zielrichtung, in den zu erreichenden Ergebnissen sehr konkret und erfordert von den Beteiligten ein hohes technisches Wissen, Können und Fertigkeiten.

Im Vergleich zu allgemeinen Rationalisierungsvorhaben im eigenen Arbeitsbereich ist die Teilnahme an Rationalisierungsmaßnahmen zur Einsparung von Arbeitsplätzen im eigenen Tätigkeitsbereich deutlich geringer. Das liegt u.a. an den Schwierigkeiten in der materiellen Absicherung dieser sehr anspruchsvollen Rationalisierungsaufgaben, wobei Kooperationsbeziehungen zu anderen Volkswirtschaftsbereichen oft notwendig sind, die die Erfüllung erschweren. Ein Teil der interessierten jungen Werk tätigen wendet sich eher anderen Neuereraufgaben zu. Furcht vor Verlust des eigenen Arbeitsplatzes gibt es jedoch kaum.

Erforderlich werdenden Qualifizierungsmaßnahmen stehen die jungen Werk tätigen im allgemeinen aufgeschlossen gegenüber. Rund die Hälfte von ihnen schätzt ein, daß die Schlüsseltechnologien die Möglichkeiten für weitere schöpferische Aktivitäten auf technologischem Gebiet nicht einschränken, und sie wollen sich dafür auch engagieren. Diese Bereitschaft zur Mitwirkung darf man aber nicht dem Selbstlauf überlassen. Neuererarbeit und MMM-Bewegung erfordern die Nutzung von Labor- und Prüfgeräten, Zusammenarbeit mit und Zugang zu den Bereichen Konstruktion und Entwicklung, Nutzung der Anlagen des Rationalisierungsmittelbaues usw. Für einen Teil der jungen Arbeiter, besonders für die im Fließband- und Mehrschichtsystem arbeitenden, ist deshalb eine Mitwirkung an größeren Neuererprojekten schwierig.

Familiäre und gesellschaftliche Verpflichtungen engen die Freiräume für notwendiges Engagement ebenfalls oft ein, wie andererseits auch fehlende technische Voraussetzungen, Material- (Bilanz-)probleme, betriebliche Festlegungen zur Benutzung von Labor- und Arbeitsräumen usw. Deshalb ist die bei fast jedem jungen Werk tätigen vorhandene prinzipielle Bereitschaft zur Mitwirkung bei der Einführung und dem Einsatz der Schlüsseltechnologien in der praktischen Realisierung nicht überzubewerten.

Nicht von ungefähr sind demzufolge auch ca. ein Drittel der jungen Werk tätigen der Meinung, daß der Umgang, die Anwendung der Schlüsseltechnologien in Technik und Wissenschaft ausschließlich Sache hochqualifizierter Spezialisten ist.

Welche Ergebnisse sind in der MMM- und Neuererbewegung erreicht worden?

Die MMM- und Neuererbewegung hat in unserem Lande eine lange Tradition und von Jahr zu Jahr höhere ökonomische Ergebnisse aufzuweisen.

Im DDR- Durchschnitt nehmen etwa zwei Drittel²⁴ aller Jugendlichen an der MMM- und Neuererbewegung teil.

Unsere Untersuchungsergebnisse weisen allerdings mit einer Teilnehmerzahl von ca. einem Viertel bis einem Drittel aller jungen Werk tätigen ein wesentlich geringeres Resultat auf. Geht man davon aus, daß diese Ergebnisse in teilweise für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt der DDR strukturbestimmenden Kombinat und Betrieben mit einer auf überdurchschnittlichem Niveau stehenden MMM- und Neuererbewegung erzielt wurden, so offenbart diese Teilnehmerdifferenz, wie großzügig, wenig genau und konkret der Begriff "Teilnahme" bzw. "Teilnehmer" auf diesem Gebiet gehandhabt wird. Dadurch ergeben sich Zweifel am realen Wert einiger Ergebnisse der wichtigsten ökonomischen Initiative der FDJ und einer ihrer traditionsreichsten Bewegungen, deren Erfolg überall bekannt und sichtbar ist und nicht angezweifelt wird.

²⁴ nach A. Pinther, "Jugendliche Wohnbevölkerung" und zentrale "Berichterstattung über die betriebliche Bewegung der Messe der Meister von morgen".

Viele Jugendliche, insbesondere Lehrlinge, aber auch Mitglieder von Jugendbrigaden, werden formal als MMM-Teilnehmer gezählt und abgerechnet, ohne an der konzeptionellen oder praktischen Realisierungsphase des Exponates beteiligt gewesen zu sein. Auf diese Art und Weise wird ein Teil der jährlichen Teilnehmersteigerungsraten in der MMM- und Neuererbewegung ohne große Anstrengung erbracht, was aber die Verbundenheit der aktiven Teilnehmer mit der MMM-Bewegung ungünstig beeinflusst.

Nach unseren Untersuchungsergebnissen beurteilen die jungen Werktätigen folgendermaßen den ökonomischen Nutzen/Jahr ihrer MMM-Exponate:

55 % konnten dazu keine Angaben machen (!),

9 % schätzen einen Nutzen bis 2000 M,

6 % bis 5000 M,

8 % bis 10 000 M,

6 % bis 20 000 M,

8 % bis 50 000 M,

2 % bis 100 000 M,

5 % über 100 000 M.

Es erweist sich, neben diesen hohen Leistungen, daß auch Neuererleistungen mit geringeren ökonomischen Effekten, wie sie z.B. oft aus Jugendbrigaden erbracht werden, ebenfalls für unser volkswirtschaftliches Wachstum und für die Entwicklung des Schöpferturns und der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger wichtig sind und entsprechend gewürdigt werden müssen.

Immer nachhaltiger bestimmt in jüngster Zeit die Mikroelektronik auch das Profil der MMM- und Neuererbewegung. Über ein Drittel der Exponate sind mit mikroelektronischen Bausteinen ausgerüstet. Diese Ergebnisse könnten bei kontinuierlicher Bereitstellung der einsetzbaren Materialien und Baugruppen, auch im Rahmen der sozialistischen wirtschaftlichen Kooperation, noch höher liegen. Mikroelektronische Bauteile erhöhen den ökonomischen Wert der Ergebnisse der Neuererbewegung. Ihre Anwendung im größeren Umfang setzt aber auch einen hohen Kenntnisstand in den technischen Wissenschaften und Erfahrungen voraus. So weisen Exponate von jungen Werktätigen, die den Umgang mit Computertechnik bereits am Arbeitsplatz gewöhnt sind, einen wesentlich höheren An-

teil mikroelektronischer Bauelemente auf (54 % gegenüber nur 35 % bei Exponaten von Werktätigen, die mit Computertechnik am Arbeitsplatz nichts zu tun haben).

Eine beachtliche Zahl junger Werktätiger, insbesondere Angehörige der Intelligenz (7 %) beteiligt sich am Erfinderwettbewerb der Jugend. Das fördert z.B. enorm die Patentproduktivität: 32 % der Teilnehmer erwarben in den letzten 3 Jahren ein Patent! Und umgekehrt: Rund die Hälfte der Intelligenz, die mehr als 1 Patent erwarb, beteiligte sich am Erfinderwettbewerb der Jugend.

Nur so kann und muß man dem Zufall den Weg bahnen und der Inspiration durch Fleiß eine Grundlage geben, wie es die Erfinderschulen der KdT z.B. demonstrieren. Kritische Phantasie, keine Angst vor Rückschlägen, sich nicht mit Mittelmaß begnügen und ständig dagegen anzukämpfen - das sind wieder hervorzuhebende Prämissen für das schöpferische Wirken unserer Jugend.

Andererseits kann die Teilnahme von 4 % aller jungen Werktätigen am Erfinderwettbewerb der Jugend kaum zufriedenstellen.

Die Profilierung der besten technischen Talente unserer Jugend muß durch KdT und FDJ noch wirksamer und kontinuierlicher betrieben und ihr Entwicklungsweg stärker gefördert werden. Mit etwa jedem fünften jungen Werktätigen, der sich am Erfinderwettbewerb beteiligte, wurde ein Fördervertrag abgeschlossen. Eine spezielle Förderung der eigenen schöpferischen Tätigkeit wird im Bewußtsein großer Teile der jungen Werktätigen und der Intelligenz nicht antizipiert: nur 7 % erwarten eine spezielle Förderung.

Hier sollten unbedingt und schnell - ähnlich dem System der Förderung unserer besten sportlichen Talente - Formen und Methoden gefunden werden, die unserer Republik zu ähnlicher Weltgeltung verhelfen, wie es die Öffentlichkeit nun schon über Jahrzehnte auf sportlichem Gebiet gewöhnt ist.

Die systematische Förderung auf wissenschaftlich-technischem Gebiet müßte mindestens schon in der 6. bis 8. Klasse der POS beginnen. Die Hälfte bis zwei Drittel der besonders kreativen und erfolgreichen jungen Werktätigen und Angehörigen der Intelligenz geben diese Phase der Kindheitsentwicklung als Beginn ihres In-

teresses für technische oder wissenschaftliche Fragen und deren Lösung an.

Offenbarwerdende Talente und Begabungen müssen schon in Arbeitsgemeinschaften der Schule, der Pionierorganisation und der FDJ, der Betriebe (Polytechnischer Unterricht, Patenschaftsarbeit) erfaßt und betreut werden mit der Verpflichtung, bei einem Wechsel der Einrichtung, den Förderungsprozeß nicht abreißen zu lassen. Ein "Förderungspaß" mit konkreten, vertragsähnlichen Festlegungen und Zielstellungen könnte solche jungen Leute von der POS über die Berufsausbildung und das Studium bis zum beruflichen Einsatz begleiten, wobei die einzelnen Förderungsmaßnahmen differenziert, variabel entsprechend den Begabungen, sich wandelnden Interessen und Neigungen, aber auch die volkswirtschaftlichen Erfordernisse berücksichtigend, erfolgen sollten. In Ansätzen wird von führenden Kombinat und Betrieben eine solche Förderungskette von der Berufsausbildung (mit Abitur) über das Studium und den gezielten, perspektivisch ausgewiesenen Einsatz im Betrieb bereits praktiziert.

Ebenfalls nicht befriedigen können die Aussagen der jungen Werktätigen zu ihrer speziellen Förderung in der bereits konkret geleisteten bzw. sichtbaren MMM- und Neuerertätigkeit. Von ca. 25 % der jungen Arbeiter und Angehörigen der Intelligenz, die sich im letzten Jahr an der MMM- und Neuererbewegung beteiligten, erhielten nur 9 % eine spezielle Förderung. Über die Art und Weise der speziellen Förderung lassen sich nur allgemeine Einschätzungen geben.

Wirksamer und konkreter sind Förderverträge. Aber nur 3 % der jungen Werktätigen besaßen einen auf Grund erfolgreicher MMM-Tätigkeit abgeschlossenen Fördervertrag. Zu wenig ist man sich vor allem auf Betriebsebene bewußt, daß diese jungen Leute z.B. die Kaderreserve für Leitungsfunktionen aller Bereiche, vornehmlich aber der wissenschaftlich-technischen, darstellen.

Von den erfolgreichen Angehörigen der jungen Intelligenz besaßen einen Fördervertrag:

- jeder 5. Erwerber eines Patent (in den letzten 3 Jahren), und
aus der Gesamtpopulation,
- jeder 6. Teilnehmer am Erfinderwettbewerb,

jeder 7. Mitwirkende an der Fertigstellung eines MMM-Exponates und

jeder 10. Erbauer eines staatlich ausgezeichneten MMM-Exponates.

Darüber hinaus muß an einen alten Grundsatz erinnert werden:

Der beste Vertrag wird nur dann wirksam, wenn seine Festlegungen auch ständig kontrolliert werden. Dafür sollte sich unbedingt die jeweilige FDJ-Grundorganisation stärker einsetzen und ihre Mitglieder spüren lassen, daß sie bei diesen Forderungen gegenüber der staatlichen Leitung die Hilfe und Unterstützung der FDJ haben.

Worin liegen nun die Gründe für Vorbehalte oder Ablehnung gegenüber einer Mitarbeit in der MMM- und Neuererbewegung?

Dazu einige detaillierte Aussagen.

42 % der jungen Werktätigen geben als einen Grund für ihre Nicht-Mitwirkung in der MMM- und Neuererbewegung Unkenntnis darüber an, welche konkreten Aufgaben durch die MMM- und Neuererbewegung erfüllt werden sollen. Auch für 39 % derjenigen, die dennoch, aber wenig engagiert an der MMM teilnehmen, hat dieses Argument große Bedeutung. Ohne umfassende, bereichs- und arbeitskollektiv-orientierte Informationen und Vorgabe klarer Aufgaben und Ziele kann keine ausreichende Motivierung zur Mitarbeit entwickelt werden.

Für 35 % der nicht in die MMM-Bewegung einbezogenen jungen Werktätigen sind fehlende Informationen über die technische, technologische und damit ökonomische Bedeutung des Projektes ein Hinderungsgrund zur Teilnahme.

Offensichtlich spricht die scheinbar doch recht umfangreiche technisch/ökonomische Informationspolitik der Medien (einschließlich Betriebszeitung und -funk) einen Teil der Werktätigen für die konkrete Mitwirkung nicht an. Hier müssen spezifischere und auch attraktivere Formen und Methoden gefunden werden, um die jungen Werktätigen aus der Situation ihres Arbeitsumfeldes heraus zu informieren und zur Mitarbeit zu inspirieren. Durch FDJ-Mitgliederversammlungen könnte der Jugendverband mithelfen, auf jugendgemäße Art ein doch breit gefächertes Informationsdefizit abzubauen.

Eine nicht unbeträchtliche Zahl von jungen Werktätigen möchte außerdem besser über die gesellschaftliche Wichtigkeit der angebotenen Neuereraufgaben informiert werden. Für immerhin fast zwei Drittel der nichtteilnehmenden jungen Werktätigen wäre das eine Voraussetzung zur Mitarbeit und für ebensoviel der desinteressierten Mitwirkenden Ansporn und Grundlage für weitere Aktivitäten. Diesem Umstand müssen die staatlichen Leitungen, aber auch der Jugendverband mehr Beachtung schenken und die betriebliche und gesellschaftliche Bedeutung der Neuereraufgaben den jungen Werktätigen anschaulicher bewußt machen.

Die Nichtübertragung entsprechender Aufgaben der MMM- und Neuererbewegung wird von ca. zwei Drittel der jungen Werktätigen als ein weiterer Grund für ihre Nichtteilnahme an der MMM-Bewegung genannt. In zahlreichen Betrieben und Einrichtungen mangelt es an ausgearbeiteten, sofort verfügbaren Problem- und Aufgabenstellungen. Diese schon seit längerem konstatierte Erscheinung mindert die hohe Bereitschaft eines großen Teiles der jungen Werktätigen zur aktiven, ergebnisorientierten Teilnahme an der MMM- und Neuererbewegung. Allerdings entwickeln die jungen Werktätigen vielfach aber auch selbst zu wenig Initiativen und warten ab, bis die entsprechenden Aufgabenstellungen an sie herangetragen werden. Hier kann und muß gerade die FDJ-Gruppe aktiv werden.

Auch das Argument, daß die eigene Arbeitstätigkeit nicht interessant genug ist, so daß einfach "keine Lust vorhanden ist, mehr als nötig über solche Dinge nachzudenken", wird von über einem Drittel der jungen Werktätigen als Hinderungsgrund zur MMM-Beteiligung angeführt. Dabei besteht gerade im Rahmen der MMM- und Neuererbewegung bei Nutzung der Ergebnisse des wissenschaftlich-technischen Fortschritts die Möglichkeit des Abbaues von Arbeitsplätzen mit geringer geistiger Beanspruchung.

Viele junge Hoch- und Fachschulabsolventen technischer Disziplinen fänden hier unter Führung der FDJ die Möglichkeit, zurückhaltende junge werktätige mit interessanten technischen Problemen vertraut zu machen und sie zur Mitarbeit bei entsprechenden Lösungen zu gewinnen.

Ein nicht unwesentlicher Grund für eine Nichtbeteiligung an der MMM-Bewegung bzw. für eine wenig engagierte Mitarbeit ist beson-

ders in den Augen der weiblichen jungen Werktätigen die umfangreiche häusliche Belastung (Haushalt, Kinder). 36 % von ihnen verweisen darauf. Ein nicht unerheblicher Teil der weiblichen jungen Werktätigen ist objektiv durch die über einen längeren Zeitraum immer noch erheblich größere Belastung im Haushalt an einer engagierten und schöpferischen Mitarbeit in der MMM- und Neuererbewegung gehindert.

Die große Bedeutung der Freizeit im Denken und Handeln der jungen Werktätigen kommt auch darin zum Ausdruck, daß das Argument, "ich verwende meine Freizeit lieber für Dinge, die für mich wichtiger sind", einen beachtlichen Stellenwert bei der Ablehnung einer Beteiligung an der MMM und dem Neuererwesen hat. Es wird immerhin von 61 % der jungen Werktätigen genannt. Viele von ihnen nehmen offensichtlich an der MMM-Bewegung nur teil, weil staatliche, gesellschaftliche oder (arbeits-)kollektive Festlegungen sie dazu verpflichten.

Bei den Ausstellern zur ZMMM in Leipzig kann man von einer bewußteren Einstellung zur und einem höheren Engagement in der schöpferischen Arbeit ausgehen. Sie sehen die Reserven und Schwerpunkte zur Steigerung der schöpferischen Initiative naturgemäß etwas anders und konkreter:

1. 46 % in einer besseren Ausschöpfung der materiell-technischen Möglichkeiten, besseren Versorgung mit Geräten, Material usw.
2. 19 % in der Übertragung von schöpferischen Aufgaben, die anspruchsvoll und realistisch sind,
3. 17 % in der Verbesserung der Leitungsarbeit: mehr Offenheit für Neues, Bereitschaft, Kritik zu akzeptieren, schnell auf Anregungen zu reagieren und sie anzuwenden,
4. 16 % in einer wirksameren materiellen Stimulierung,
5. 14 % in Verbesserungen im gegenwärtigen System der Qualifizierung und Weiterbildung,
6. 9 % in einer offeneren und umfassenderen Information,
7. 8 % in besserer Förderung der Selbständigkeit und Eigeninitiative der jungen Werktätigen,
8. 7 % in besserer Anleitung und Unterstützung, in mehr Anregungen vor und während der Exponatserarbeitung,
9. 7 % in einer besseren Arbeitsorganisation.

Weitere Vorschläge (25) bezogen sich auf sehr verschiedenartige Gesichtspunkte und wurden häufig nur von bestimmten Tätigkeitsgruppen unterbreitet.

Rolle und Bedeutung anderer ökonomischer Initiativen der FDJ

Die MMM- und Neuererbewegung ist nach wie vor die wichtigste ökonomische Initiative der FDJ. Sie prägte das technisch/ökonomische Denken und Handeln von Generationen junger Werktätiger. Die ZMMM in Leipzig beweist die Lebenskraft dieser Bewegung und macht anschaulich ihren ökonomischen Stellenwert sichtbar.

Andere FDJ-Initiativen, wie z.B.

"Mikroelektronik",

"Industrieroboter",

"Berlin",

"Tierproduktion",

"Materialökonomie",

"Jeder jeden Tag mit guter Bilanz"

sind im Bewußtsein der jungen Werktätigen nicht so gegenwärtig. Je weiter der Aufruf an die FDJ-Mitglieder und jungen Werktätigen zeitlich zurückliegt, desto geringer ist die Resonanz im Denken und Handeln. Manche der Initiativen sind auch nur für bestimmte Bereiche anwendbar, vielfach fehlen den jungen Werktätigen auch die technischen und materiellen Möglichkeiten zur Mitwirkung.

Die FDJ-Initiative "Materialökonomie", d.h. die Einsparung bei der Verwendung von Rohstoffen, Materialien, also aller Ausgangssubstanzen unserer Produktion, findet im Handeln der jungen Werktätigen noch nicht überall die notwendige Beachtung. Dabei sind derartige Überlegungen für unser rohstoffarmes Land besonders wichtig. In der Leichtindustrie z.B. ist den jungen Werktätigen diese Forderung schon recht gut tägliches Arbeitsprinzip geworden. Hier kämpfen die Jugendlichen energisch um die maximale Ausnutzung des Materials, das teilweise importiert werden muß. Bei ständig steigenden Weltmarktpreisen für diese Rohstoffe ist es den Werktätigen recht gegenständlich, welchen Beitrag zur ökonomischen Stärkung unserer Republik jeder einzelne innerhalb dieser Initiative "Materialökonomie" leisten kann.

Neuere Initiativen, wie z.B. die FDJ-Initiative "Energieökonomie", sind fast allen FDJ-Mitgliedern bekannt und werden von ihnen auch recht engagiert unterstützt.

Wie zeitlich etwas zurückliegende ökonomische Initiativen der FDJ in der täglichen politischen Arbeit nicht mehr so hervortreten, läßt sich an den Ergebnissen zweier Untersuchungen aus den Jahren 1984 und 1987 darstellen. Engagierten sich 1984 in der Initiative "Jeder jeden Tag mit guter Bilanz" 71 % der jungen Arbeiter überdurchschnittlich hoch, so handelten 1987 nur noch 30 % danach. 55 % arbeiteten nicht nach dieser Devise, 15 % wußten nichts davon. Unsere Untersuchungen belegen, daß sich mit der Arbeit nach dieser Devise deutlich die Arbeitsleistungen des Kollektivs erhöhen und wichtige kollektiv-erzieherische Faktoren positiver ausgeprägt werden.

Kampagnehaftes Herangehen an die Lösung dieser FDJ-Aufträge läßt wesentliche ökonomische Reserven ungenutzt. Ein Teil der Ergebnisse der ökonomischen Initiativen der FDJ kommt über das "Konto junger Sozialisten" den FDJ-Grundorganisationen für ihre Verbandsarbeit wieder zugute. Die Arbeit mit dieser Einrichtung ist aber für die FDJ-Mitglieder oft zu undurchsichtig und so meist nur ein Instrument zentraler FDJ-Leitungen.

4.3. Kollektiv und Kollektivbeziehungen

Die Basis jeglicher Kollektiventwicklung bilden gemeinsame Aufgaben und Ziele. Sie ergeben sich vor allem aus folgenden Faktoren:

1. Arbeitsaufgaben, die Kooperation erfordern oder ermöglichen,
2. Möglichkeiten, im Rahmen sozialistischer Demokratie gemeinsame Interessen in Leitungsentscheidungen einzubringen,
3. gemeinsame Freizeitinteressen.

Erstens: Gemeinsame Arbeit kann von der Arbeitsaufgabe her erzwungen sein. Grob lassen sich folgende Kooperationsformen unterscheiden:

- Einzelarbeit: die Werktätigen haben untereinander während der Arbeit keinen Kontakt
- Arbeit im Raumverband: jeder hat seine unabhängig von den Kollegen zu erfüllende Aufgabe; mehrere Werktätige arbeiten in einem Raum weitgehend unabhängig voneinander
- Sukzessivverband: die Kooperation ist gerichtet, die Arbeit des Vorgängers wird fortgesetzt und an den Nachfolger übergeben. Die eigene Arbeit kann nur nach der auftragsgerechten Fertigstellung (nach Termin und Qualität) der vorher Tätigen ausgeführt werden. Ein typischer Fall ist Montage am Fließband.
- Integrativverband: arbeitstätige, wechselseitige Zusammenarbeit bei der Erfüllung einer Aufgabe.

Im Grenzfall (speziell bei geistiger Arbeit) ist Kooperation auch ohne persönlichen Kontakt möglich, es werden nur Arbeitsergebnisse weitergegeben. Die folgende Tabelle zeigt zunächst, wie stark die jungen Werktätigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von den Kollegen abhängig sind:

Tab. 7: Kooperationsanforderungen^x
- in Prozent -

	Arbeit erfordert Zusammenarbeit mit Kollegen		
	sehr stark (1)	stark (2)	schwach oder gar nicht (3+4)
Facharbeiter	20	39	41
Meister/Fachschulkader	38	51	11
Hochschulkader	19	63	18

^x aus der Studie "Jugend und WTR" (1987)

Leitungstätigkeiten erfordern naturgemäß sehr enge Kooperation. Hier liegt eine Ursache für die starke Zusammenarbeit bei Meistern und Fachschulkadern. Dagegen erfüllt ein relativ großer Teil der Facharbeiter seine Aufgaben weitgehend unabhängig von den Kollegen. Anzumerken wäre noch, daß sich die Kooperations-

formen bei Facharbeitern und Hochschulkadern auch qualitativ unterscheiden: Kollektive aus Facharbeitern erfüllen in der Regel gleichrangige Aufgaben, während es bei Hochschulkadern oft ein deutliches Gefälle bezüglich Übertragener Verantwortung und Bewertung der einzelnen Tätigkeiten gibt (Beispiel: Diplomchemiker - Laborant).

Kooperation wird nicht nur durch den Arbeitsgegenstand bestimmt, sondern auch durch die Arbeitsorganisation und die Formen der Leistungsabrechnung und -bewertung. In diesem Zusammenhang hat der Leiter großen Einfluß darauf, welche Zusammenarbeit sich in seinem Kollektiv entwickelt. Besonders wirksam beim Nahelegen oder Einschränken der Möglichkeiten für ein kooperatives Arbeiten sind Entlohnungsformen. Effektive Kooperationen können durch ungeeignete Entlohnungsformen entscheidend behindert werden. Auch die Kollektivnormen haben großen Einfluß auf Inhalt und Umfang der Kooperation.

Der Einfluß, den die Zusammenarbeit auf Persönlichkeitsentwicklung und das Kollektiv hat, hängt entscheidend vom Handlungsspielraum ab, davon, welche Möglichkeiten es gibt, Inhalte mitzugestalten, den Arbeitsablauf selbständig zu gestalten. Durch die Arbeitsorganisation genau festgelegte Formen, bei denen jeder Handgriff auch ohne direkten Kontakt zu anderen Werkträgern genau vorgeschrieben und darüber hinausgehende Aktivität fast ausgeschlossen ist (z.B. Fließbandarbeit), fördert Kollektiventwicklung kaum mehr als individuelle Arbeit. Am günstigsten ist es, wenn die Zusammenarbeit sich auf schöpferische Arbeit bezieht: gegenseitiger Austausch von Anregungen und Ideen zur gemeinsamen Lösung der gestellten Aufgabe.

Zweitens: Effektive Einflußnahme der Werkträgern auf Leitungsentscheidungen im Betrieb setzt voraus, daß die Interessen abgestimmt werden, Kompromisse gefunden und das Handeln abgestimmt wird. Davon gehen kräftige Impulse für die Gespräche im Kollektiv und für deren Normen und Ziele aus. In diesem Prozeß können die Werkträgern unmittelbar erleben, daß es sich lohnt, das Arbeitskollektiv zu stärken: effektivere Wahrnehmung der eigenen Interessen ist das Ergebnis.

Von der Stellung des Kollektivs in der Arbeitsorganisation, seinen Möglichkeiten, Inhalt und Umfang der Aufgaben, Art und Weise von deren Erfüllung sowie die damit verbundene Anwendung von Leistungsstimuli (z.B. Leistungszuschläge, Auszeichnungen) zu beeinflussen, hängt sehr viel für die Kollektiventwicklung ab. Neben diesem Handlungsspielraum des Gesamtkollektivs hat auch das Niveau sozialistischer Demokratie im Betrieb nicht zu unterschätzende Bedeutung. Unter günstigen Bedingungen können die integrierenden Wirkungen, die aus dem Abstimmen und Durchsetzen persönlicher Interessen herrühren, die Folgen individueller Arbeit durchaus kompensieren.

Drittens: In kleinen Kollektiven und speziell bei jungen Werktätigen kann auch von gemeinsamen Freizeitinteressen eine integrierende Wirkung ausgehen. Allein durch Freizeitaktivitäten und persönliche Sympathien können Arbeitskollektive auf die Dauer nicht zusammengehalten werden. Die entsprechenden Interessen können sich gerade bei jungen Leuten rasch wandeln (z.B. als Folgen von Partnerwahl und Familiengründung), zum anderen fehlt oft der Anreiz bei Konflikten, Kompromisse zu suchen und eigene Interessen zurückzustecken; denn die Freizeit kann auch mit anderen Freunden verbracht werden. Anders ist das bei organisierten Freizeitgruppen, bei denen es gemeinsame Interessen gibt, an deren Durchsetzung der einzelne durchaus interessiert ist. Aber in der Regel sind solche Gruppen nicht mit Arbeitskollektiven identisch, obwohl gerade bei Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven aus gemeinsamen Freizeitaktivitäten wertvolle Impulse zur Kollektiventwicklung ausgehen können.

Umgekehrt können aus gemeinsamer Arbeit Interessen nach gemeinsamer Freizeitgestaltung zur Pflege persönlicher Kontakte erwachsen (z.B. Brigadefeiern, Ausflüge), die sich wiederum fördernd auf die Kollektivatmosphäre auswirken können.

Diese 3 Faktoren: Kooperation, sozialistische Demokratie und gemeinsame Freizeitinteressen stecken wesentliche Möglichkeiten für die Kollektiventwicklung ab. Sie prägen diese aber nicht automatisch, sondern müssen durch aktives Handeln der jungen Werktätigen erschlossen werden. Kollektiventwicklung ist immer

Resultat aktiver Tätigkeit und hängt damit von den Motiven, Fähigkeiten und Kenntnissen der Kollektivmitglieder ab. Aber was dabei herauskommt, wird bestimmt durch die Tragfähigkeit gemeinsamer Interessen, die sich aus den Aufgaben und Handlungsbefugnissen des Kollektivs ergeben.

Diese Auffassung hat Konsequenzen für den Kollektivbegriff: Ein Jugendforscherkollektiv hat offensichtlich andere Entwicklungschancen als eine Jugendbrigade, deren Mitglieder entweder im wesentlichen unabhängig voneinander Aufgaben erfüllen und abrechnen, oder in der jeder seine Aufgaben nur erfüllen kann, wenn seine Kollegen ihm entsprechend zuarbeiten. Kollektiventwicklung kann daher nur wirksam stimuliert werden, wenn der erreichte Stand gemessen wird an dem, was unter den gegebenen Bedingungen erreichbar wäre.

Bei der Erfüllung seiner Aufgaben entwickelt sich im Kollektiv eine mehr oder weniger rege Kommunikation. Sie bildet den dynamischen Aspekt.

Nach Ergebnissen der Komplexstudie Leistung bescheinigen 21 % der jungen Werktätigen ihren Kollektiven uneingeschränkt, daß regelmäßig über die wissenschaftlich-technische Entwicklung gestritten wird, 34 % diskutieren darüber nur sehr wenig, 10 % gar nicht. Junge Hochschulabsolventen sprechen hierüber naturgemäß wesentlich häufiger, aber auch hier gibt es noch große Reserven. Generell werden die Gesprächsinhalte unter anderem durch folgende Faktoren bestimmt:

- Hindernisse und Schwierigkeiten, die effektiver Arbeit im Wege stehen. Vor allem Unerwartetes regt an, Hilfe und Rat der Kollegen in Anspruch zu nehmen. Routinebetrieb bietet weniger Stoff für Gespräche.
- Konsequenzen erwarteter neuer Aufgaben oder in Aussicht stehender Veränderungen der Arbeitsbedingungen bzw. Anforderungen
- neue Erkenntnisse, Anregungen, Erfahrungen, die einen Bezug zu eigenen Plänen, Zielen und Interessen haben
- Einhaltung bzw. Verletzung sozialer Gerechtigkeit (sehr deutlich z.B. bei Gesprächen über Lohn und Prämien bzw. Versorgungsproblemen)
- Streben nach Kontakt und sozialem Ansehen (hier ist z.B. Fußball ein beliebtes Thema).

Die Gespräche haben mehrere Funktionen. Sie sollen einmal helfen, aktuelle Anforderungen und Schwierigkeiten zu meistern, darüber hinaus Informationen liefern, die es gestatten, neuen Anforderungen so zu begegnen, daß die eigenen Interessen gewahrt bleiben und unliebsame Anforderungen und Bedingungen vermieden werden. Solche Gespräche können sich schließlich ganz von der realen Situation im Betrieb ablösen und neue Entwicklungen in Gesellschaft bzw. Wissenschaft und Technik, von denen irgendwann persönlich erlebbare Auswirkungen erwartet werden, allgemein zum Thema machen. Bei solcherart motivierten Gesprächen läßt sich nach dem raumzeitlichen Umfang der Themen differenzieren, von Themen, die auf laufende Tätigkeiten gerichtet sind, bis zu Themen, die helfen sollen, Orientierungsgrundlagen zu schaffen für weit in der Zukunft Liegendes.

Aber es geht nicht nur um rationellen Informationsgewinn; gleichermaßen werden Gespräche mit dem Ziel angebahnt, zusätzliche Begründungen und soziale Unterstützung für schon getroffene Entscheidungen zu sichern. Kommunikation hat hier die Funktion, Selbstbewußtsein zu stabilisieren. Voraussetzungen für solche Gespräche sind Handlungsspielräume, die eigene Entscheidungen zulassen. Die Arbeit im weitesten Sinne gewinnt in dem Maß an Wert als Gesprächsthema, wie aus solchen Gesprächen Nutzen für eigenes Handeln gezogen werden kann, also vorhandene Motive und Handlungsstrategien berührt werden.

Schließlich sind viele Gespräche auch einfach dem Streben geschuldet, von den Kollegen geachtet und anerkannt zu sein oder ganz einfach sozialen Kontakt zu haben. Dominanz solcher Kontaktkommunikation ist in der Regel ein Zeichen relativ niedrigen Entwicklungsstandes des Kollektivs. Mit zunehmender Kollektiventwicklung gewinnen fachlich-sachliche Faktoren gegenüber emotionalen kollektivbildenden Bedingungen an Bedeutung.

Das Niveau fachlichen Meinungsaustausches hat vor allem bei geistig-schöpferischer Arbeit großen Einfluß auf die Leistung (das gilt nicht nur für anspruchsvolle geistige Tätigkeit in Forschung und Entwicklung, sondern überall dort, wo es Möglichkeiten gibt, Neues in die alltägliche Arbeit einzuführen):

1. Fachliche Kommunikation motiviert sehr stark: deutlich läßt sich das bei der Nutzung der Literatur nachweisen. Anspruchsvol-

le Kommunikation entwickelt einen regelrechten Sog für Neues. Dabei entsteht das Gefühl, gebraucht zu werden, Wirkung zu erzielen, auch wenn nicht alles sofort praktisch angewandt werden kann.

Die folgende Tabelle zeigt das sehr eindrucksvoll am Beispiel von Hochschulkadern aus Forschung und Entwicklung.

Tab. 8: Soziale Leistungsfaktoren

Inwieweit werden Sie durch folgende Stimuli angeregt, Ihre Leistung zu steigern?

Rangfolge nach \bar{x}

	stark (1+2)	mittel (3+4)	schwach (5+6)
1. Kollegen fragen mich um Rat	79	18	3
2. Anerkennung im Kollektiv	73	25	2
3. Anerkennung durch Fachkollegen in anderen Bereichen	74	19	7
4. Leiter berät sich mit mir	71	22	7
5. Berücksichtigung meiner Meinung bei Leitungsentscheidungen	65	29	6
6. aufgabenbezogene Zielprämien	70	18	12
7. Übertragung von Möglichkeiten, selbständig zu entscheiden	60	34	6
8. staatliche Auszeichnungen	60	29	11
9. Lob durch Leiter	55	36	9
10. Übertragung von mehr Verant- wortung	49	40	11
11. öffentliche Ehrung und Anerkennung	51	36	13
12. Jahresendprämie	41	48	11
13. HF-Gehalt	43	36	22
14. Übernahme einer Leitungsfunktion	26	41	33

Drei Aspekte, die auf die Ergebnisse der Tabelle hinweisen, sind im Kontext der Wechselbeziehungen Kollektiv - Leistung besonders wichtig:

- der extrem hohe Stellenwert des Um-Rat-Fragens durch die Kollegen. Hier steht das Bedürfnis dahinter, mit seiner Arbeit Wir-

kung zu erzielen, Interesse bei den Kollegen hervorzurufen, zu sehen, daß Ergebnisse eigener Arbeit von den Kollegen aufgenommen und weitergeführt werden. Damit sind Inhalt und Niveau des Gedankenaustausches im Kollektiv unmittelbar berührt.

Auch bei Facharbeitern spielt das eine Rolle, tritt hier aber hinter die Gewährung sozialer Anerkennung zurück.

- die Ergebnisse weisen auf den hohen Stellenwert des Kollektivs für das Engagement in der Arbeit insgesamt hin. Das gilt nicht nur für die Kommunikation, sondern auch für die Normen (siehe unten).

- andere Stimuli (Geld z.B.) werden durch ihre Wirkung vom Kollektiv modifiziert, verstärkt, abgeschwächt oder ins Gegenteil verkehrt (z.B. wenn eine Prämie bzw. bestimmtes Leistungsverhalten Spott und Ablehnung bei den Kollegen hervorruft). Divergieren solche Stimuli und die Einflüsse des Kollektivs, dominiert meist das letztere. Das kann in der Praxis gut bei jungen Werkträgern beobachtet werden, die beabsichtigen, ihr Kollektiv zu verlassen: auf sie verliert das Kollektiv den Einfluß, den andere Stimuli (z.B. Geld, Vorbereitung auf neue Aufgabe) dafür gewinnen. Teilweise beeindruckende Verhaltensänderungen sind die Folge (sowohl in positiver Hinsicht: bisher eher mittelmäßige Werkträger leisten plötzlich sehr viel, als auch umgekehrt).

Damit ist der Aussagegehalt der Tabelle natürlich noch nicht erschöpft, andere Aspekte gehören jedoch nicht mehr zum Thema dieses Abschnittes.

2. Neben diesem ausführlich abgehandelten motivierenden Einfluß wirkt die Kommunikation auch direkt auf die Leistung ein. Anregungen, Hinweise und Informationen der einzelnen Kollegen können sich zu einer jedem einzelnen überlegenen Gesamtleistung formen. Aber auch das Umgekehrte ist möglich; Neues kann, weil noch unausgereift, an einer Mauer des bewährten Alten zerbrechen. Kommunikation in leistungsstarken Kollektiven zeichnet sich durch folgendes gegenüber leistungsschwachen aus:

- in die Fachkommunikation sind alle oder fast alle Mitglieder einbezogen,

- die Diskussion ist intensiv und von hohem Niveau, bei Hochschulkadern wird Literatur einbezogen, demgegenüber wird in schwachen Kollektiven oft mehr, aber oberflächlicher über die Arbeit gesprochen,
- der Themenhorizont ist breiter, nicht nur auf unmittelbare Aufgaben bezogen.

In der ständigen Kommunikation werden auch die Normen des Kollektivs geformt und prägt sich seine Struktur weiter aus.

Die Normen bilden den statischen Aspekt des Kollektivs. Sie zielen darauf, Kooperation und Kommunikation zu erleichtern bzw. überhaupt erst zu ermöglichen, indem sie das Verhalten zu den Kollegen bestimmten Regeln unterwerfen. Es dominiert die Sicherung eines freundschaftlich-offenen Verhältnisses zu den Kollegen, dabei gibt es auch kaum eine Abhängigkeit von der Einführung neuer Technik.

Tab. 9: Kollektivnormen

	Das ist für die soziale Anerkennung					
	sehr wichtig			weniger wichtig bzw. unwichtig		
	(1)			(3+4)		
	1984	1986	1988	1984	1986	1988 ^x
1. freundschaftlich-offenes Verhältnis zu den Kollegen	66	62	49	6	5	8
2. hohe Arbeitsleistung	44	33	25	6	12	12
3. konsequente sozialistische Arbeitsdisziplin	28	23	19	23	30	28
4. schöpferische Mitgestaltung der Arbeitsorganisation	21	16	-	21	28	-
5. fester sozialistischer Klassenstandpunkt	17	13	11	40	51	55

x 1984 "Komplexstudie Leistung"
 1986 Leistungsintervallstudie, 1. Etappe
 1988 Leistungsintervallstudie, 2. Etappe

Die Dominanz freundschaftlich-offenen Verhältnisses zu den Kollegen ist in Jugendbrigaden besonders stark ausgeprägt. Das ist einmal ein Ausdruck des Bedürfnisses, in einem Kollektiv zu arbeiten, in dem man sich wohlfühlt, sozial gut integriert zu sein. Ebenso wie dieses Bedürfnis in den letzten Jahren bei jungen Werktätigen immer stärker hervortritt, haben sich auch die entsprechenden Kollektivnormen stark ausgeprägt. Besonders deutlich läßt sich das in Kollektiven beobachten, in denen vorwiegend Jugendliche arbeiten. Die Aussichten, mit Gleichaltrigen zusammenzuarbeiten, die ähnliche Interessen haben, mit denen man schnell in Kontakt kommt und ein freundschaftlich enges Verhältnis aufbauen kann, bilden eine wichtige Ursache der großen Attraktivität von Jugendbrigaden bei jungen Arbeitern.

Diese auf Kollegialität gerichteten Normen helfen, Konflikte zu vermeiden, sichern Vertrauen und Offenheit zu entwickeln und helfen mit, die jungen Werktätigen zu motivieren, sich im Kollektiv zu integrieren und auch Anforderungen zu erfüllen, die persönlich als unangenehm empfunden werden. Gegenseitige Hilfe und gemeinsame Arbeit werden damit erheblich gefördert. Andererseits wird auch die Binnenstruktur stabilisiert. Das Bestreben, diese subjektiv hochgeschätzten Bedingungen zu erhalten, kann aber auch negative Auswirkungen haben und schöpferische Aktivität hemmen und u.U. Probleme bereiten, wenn es im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technik notwendig wird, Kooperationsstrukturen zu verändern oder das Kollektiv zu wechseln. Eingedämmt werden können solche negativen Folgen, wenn es gelingt, die stark ausgeprägten, auf Kollegialität gerichteten Normen mit einer hohen Betriebsverbundenheit und mit emotional geschätzten Kontakten zu Kollegen aus anderen Kollektiven zu verbinden.

Demgegenüber sind leistungsstimulierende Normen schwächer ausgeprägt. Sie haben auch etwas an Einfluß verloren. Dafür sind vor allem der Versuch vieler Leiter, die höheren Anforderungen mit verstärkter Administration zu erfüllen, die unter dem Druck aktueller Aufgaben zunehmende Vernachlässigung langfristig-strategischer Arbeit, die Vernachlässigung des Denkens und Fühlens der betroffenen jungen Werktätigen bei ökonomischen, technischen und organisatorischen Entscheidungen, aber auch der große Widerspruch

zwischen der oft glatten, problemarmen Darstellung erreichter Erfolge in den Massenmedien und den alltäglichen Erfahrungen im Betrieb verantwortlich. Dazu kommt, daß sich junge Werktätige in den letzten 2 bis 3 Jahren zunehmend stärker an Freunden und informellen Freizeitgruppen orientieren und weniger an den Arbeitskollegen, mit denen man zusammenarbeitet, ohne enger befreundet zu sein. Die Ursachen dafür sind komplex, hängen mit Veränderungen in den Wertvorstellungen und der Mentalität Jugendlicher zusammen.

Demgegenüber wirkt sich die Arbeit an neuer Technik positiv aus: Wenigstens in einem Teil der Betriebe werden die Werktätigen langfristig schon in die Vorbereitung der Einführung neuer Technik einbezogen, sie arbeiten aktiver in der Plandiskussion mit, ihre Vorschläge werden ernsthafter geprüft, und sie sind überzeugt, daß ihre Arbeit für den Betrieb sehr wichtig ist. Noch stärker ist diese Wirkung der Einführung neuer Technik bei der jungen Intelligenz. Hier führen Schlüsseltechnologien häufig auch zu attraktiveren Arbeitsinhalten (z.B. höhere Anforderungsvielfalt, mehr Möglichkeiten, die Tätigkeit selbst zu planen und selbständig zu entscheiden, weniger Routinearbeit, aber häufig auch mehr psycho-nervale Belastungen/Streß). Diese Wirkungen sowie die stärkere Aufwertung geistiger Arbeit in der öffentlichen Meinung der Gesellschaft sind wahrscheinlich die Ursachen dafür, daß bei der jungen Intelligenz die oben erwähnten negativen Einflüsse weniger wirken; das gilt auch für die Hochschulkader, die selbst noch nicht mit Computertechnik arbeiten. Aber auch bestimmte Bezüge zur sozialistischen Gesellschaft, wie z.B. der Klassenstandpunkt, werden offensichtlich durch die Arbeit an und mit Schlüsseltechnologien deutlicher zum Maßstab des (Leistungs-)Verhaltens.

Auch das sind Auswirkungen des Erkennens erhöhter Bedeutung der eigenen Arbeit vor allem aufgrund verbesserter Einbeziehung der „erktätigen in Leitungsprozesse. Aber gerade hier liegen noch enorme Reserven zur Förderung von ideologisch bedeutsamen Verhaltensnormen in den Arbeitskollektiven.

Insgesamt sind die hier skizzierten Auswirkungen der Mikroelektronik bzw. Computertechnik sehr deutlich von den spezifischen

Merkmale einer Neueinführung geprägt. Viele der Betroffenen fühlen sich als Pioniere des Neuen, denen eine besondere gesellschaftliche Verantwortung übertragen wurde.

Stabile Normen spiegeln mindestens die Interessen der angesehensten Kollektivmitglieder wider, und sie helfen oft auch, deren Position zu festigen. Normen werden in erster Linie eingehalten, weil sie dazu führen, daß das Kollektiv seine Ziele und Aufgaben effektiver erreicht bzw. erfüllt. Zusätzlich werden Kollektivmitglieder, deren Interessen dadurch weniger betroffen sind, durch Sanktionen, in erster Linie Gewährung bzw. Entzug sozialer Anerkennung, zur Einhaltung der Kollektivnormen bewegt. Die Wirkung sozialer Sanktionen hängt davon ab, wie attraktiv das Kollektiv ist, wie wichtig es ist, von den Kollegen anerkannt zu werden.

Insgesamt wirken kollektive Leistungsnormen am stärksten auf diejenigen, die etwa den Leistungsdurchschnitt verkörpern. Leistungsschwache reagieren auf negative Sanktionen bzw. Leistungsdruck oft mit Versuchen auszuweichen (das schlägt sich z.B. im erhöhten Krankenstand nieder).

Neue Normen können sich etablieren, wenn

1. die alten infolge veränderter Anforderungen und Bedingungen nicht mehr genügend kollektiven Handlungserfolg sichern. Unter solchen Bedingungen verläuft Normentwicklung oft stetig und fast unbemerkt.
 2. durch neue Mitglieder oder Stärkung der Position bisher Abseitsstehender neue Interessen und Handlungsstrategien in die Diskussion gebracht werden. Hier ist Normwechsel oft mit strukturellen Veränderungen verbunden. Das Prestige einiger Mitglieder sinkt, andere gewinnen an Einfluß und Ansehen im Kollektiv. Heftige Auseinandersetzungen und Konflikte können die Folge sein.
- Die Entwicklungsfähigkeit des Kollektivs wird entscheidend davon beeinflußt, welchen Raum seine Mitglieder haben, ihre Individualität zu entfalten. Starke Normen, die jedes abweichende Verhalten unterbinden, sichern für eine geraume Zeit hohe Leistung, aber nach mehreren Jahren Routine ^{gerade} die Oberhand, schöpferische Leistungen werden geringer. Umgekehrt vermag ein Kollektiv mit

sehr schwachen Normen keinen Leistungsvorteil zu erringen, Impulse von einzelnen scheitern hier an der Individualität, wie im ersten Fall an den zu starren Normen.

Das Geheimnis leistungsstarker und langandauernd kreativer Kollektive besteht darin, daß hier nur soviel Disziplin durchgesetzt wird, wie für einen bestmöglichen Leistungsvorteil des Kollektivs notwendig ist und darüber hinaus individuelle Eigenarten toleriert oder auch gefördert werden. Hier bildet sich meist auch kein starres Prestigegefälle aus, so daß Anregungen aller Mitglieder Chancen haben, aufgenommen zu werden. Damit werden alle Mitglieder gleichermaßen ermuntert, ihre Kenntnisse in die gemeinsame Arbeit einzubringen.

Es wird aber aus dem Gesagten auch klar, daß bei Anforderungen, die weniger schöpferische Arbeit erfordern, starke Normen und straffe Disziplin leistungsfördernd wirken können.

Abschließend sollen noch einige wichtige Faktoren diskutiert werden, die in Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven Leistung beeinflussen. Dabei wird auch deutlich, wie soziale Bedingungen mit der Motivation zusammengreifen.

Leistung ist stets Resultat von Motivation und äußeren Handlungsbedingungen. Daher muß im folgenden eine enge Betrachtung kollektiver Mechanismen verlassen werden: In Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven wirken alle leistungsfördernden und -hemmenden Faktoren wie in anderen Kollektiven auch, nur auf eine spezifische Weise. Um der komplexen Verflechtung der Faktoren gerecht zu werden, wurde eine spezifische Untersuchung durchgeführt, in der bei Jugendbrigaden die Erfüllung bzw. Überbietung der gestellten Aufgaben, bei Jugendforscherkollektiven die Patentproduktivität gewählt wurde. Das ist wichtig, weil je nach dem Leistungskriterium unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse, Motive, Bedingungen, Handlungsspielräume angesprochen werden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, daß damit nur zu einem Teil leistungsrelevante Faktoren erfaßt wurden - Wichtiges fehlt, vor allem leistungshemmende Bedingungen. Damit kann mit den vorliegenden Ergebnissen Leistung nur mit mittlerer Wahrscheinlichkeit prognostiziert werden.

Unter Beachtung dieser Einschränkungen lassen sich Einflüsse folgender Faktoren in Jugendbrigaden nachweisen:

1. Intensität und Niveau der Einbeziehung in Diskussionen über Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit. Diese Gespräche werden angeregt und in leistungsfördernde Bahnen gelenkt, wenn ihre Ergebnisse in Leitungsentscheidungen eingehen und damit Folgen haben. Eine enge Wechselwirkung ergibt sich mit der Anforderungsvielfalt: es muß etwas geben, worüber es sich zu diskutieren lohnt. Bei hochgradig monotonen Anforderungen fördern Gespräche über Verbesserung der Arbeit die Leistung wenig.
2. Anforderungsvielfalt. Wechselwirkungen gibt es wie erwähnt zu allen Aspekten der Diskussion über die Arbeit.
3. Die leistungsfördernden Normen im Kollektiv. Sie wirken naturgemäß vor allem dann, wenn für den Erfolg in der Arbeit die Unterstützung durch die Kollegen in starkem Maße mitverantwortlich gemacht wird. Eine starke Ausprägung leistungsfördernder Normen geht mit einer Entwicklung folgender Haltungen einher: von den Arbeitskollegen geachtet und anerkannt werden, das Ansehen des Kollektivs stärken, sich selbst beweisen wollen. Sind solche Haltungen im Kollektiv verbreitet, wird die Entwicklung der Leistungsnormen gefördert; ohne diese Normen fördern sie aber Leistung kaum!
4. Attribution auf die Unterstützung durch die Kollegen (d.h. das Ausmaß, in dem für die eigene Leistung die Unterstützung durch die Kollegen mitabhängig gemacht wird). Solche Attribution schließt die betroffenen Werktätigen für alle Einflüsse aus dem Kollektiv auf, vorausgesetzt, es besteht eine enge Kooperation. Eine starke Kollektivabhängigkeit ist nicht unproblematisch: sie fördert Engagement in politisch gefestigten Kollektiven mit entwickelten leistungsfördernden Normen und einem hohen Niveau gegenseitiger Zusammenarbeit. Bei vorwiegend von den Kollegen unabhängiger Arbeit und/oder schwach entwickelten Leistungsnormen resultieren oft mäßige Leistungen. In keinem Fall wird die Bereitschaft gefördert, sich um schöpferischer Leistung willen (z.B. bei Durchsetzung eines Neuerervorschlages) mit zunächst noch ablehnenden Kollegen anzulegen.

5. Erst an fünfter Position wirkt das Bestreben, ein geachteter Fachmann zu sein oder zu werden. Diese Haltung steht für einen hohen persönlichen Leistungsanspruch und nimmt im vorliegenden Modell den Einfluß anderer Motive weitgehend auf.
6. Normen, die auf eine klare politische Haltung orientieren. Sie wirken auf Leistung über zahlreiche Vermittlungsglieder, von denen aus dem vorliegenden Modell vor allem leistungsfördernde Normen, die Attribution auf das Kollektiv und eine Identifikation mit dem Leitungsstil des Vorgesetzten genannt werden müssen.
7. Bedeutsam ist schließlich die Überzeugung von der Wichtigkeit der eigenen Arbeit, enge Wechselbeziehungen lassen sich wiederum mit der Attribution auf das Kollektiv nachweisen. Gerade diese Überzeugung ist eine wichtige Bedingung, über die die Einführung neuer Technik die Leistungsbereitschaft fördern kann.

Wesentlich genauer als Leistung in Jugendbrigaden läßt sich die Patentproduktivität in Jugendforscherkollektiven prognostizieren.

Im einzelnen haben folgende Bedingungen Einfluß auf die Patentproduktivität:

1. Durch Einführung neuer Technik regte die Tätigkeit stärker zu schöpferischer Arbeit an. Das ist aber an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden:
 - starke Ausprägung des Bestrebens, Neues auszudenken, etwas zu erfinden
 - die Aufgaben werden leistungsgerechter abrechenbar
 - starke Kooperation und damit verbunden ein hohes Niveau fachlichen Meinungsaustausches
 - reichlich Freizeit!

Es fällt auf, daß auch bei an sich relativ ungünstigen Arbeitsinhalten und -bedingungen schöpferische Leistungen überdurchschnittlich stark erwachsen, wenn die betroffenen Forschungs- und Entwicklungskader erleben, daß gemeinsam mit ihnen an der ständigen Verbesserung dieser Leistungsvoraussetzung gearbeitet wird und dazu vor allem die Einführung neuer Technik genutzt wird.

2. Durch Einführung neuer Technik wurde die Tätigkeit leistungsgerechter abrechenbar. Voraussetzungen sind neben der gleichzeitigen Erweiterung der Möglichkeiten zu schöpferischer Arbeit auch abwechslungsreichere Aufgaben und eine Erweiterung des Handlungsspielraumes insgesamt. Wichtig ist auch regelmäßiges Zeitschriftenstudium.
3. Analog zur "normalen Alltagsleistung" spielt auch hier die Anforderungsvielfalt eine große Rolle. Vor allem bei einem hohen Niveau gegenseitiger fachlicher Anregung, auch mit Kollegen aus anderen Kollektiven, großer Bedeutung der Aufgaben für den Betrieb und reichlich Freizeit.
4. Durch die neue Technik wird die Arbeit kontaktfördernder. Das ist gegenwärtig leider nur selten der Fall. Kommunikation, vielfältige soziale Kontakte fördern Patentproduktivität vor allem, wenn die Tätigkeit gleichzeitig abwechslungsreicher wird und stärker zum schöpferischen Denken anregt. Wichtig ist, daß die Fachzeitschriften regelmäßig und gründlich ausgewertet werden. Davon hängt das Niveau der Fachkommunikation entscheidend ab. Auch zeigt sich, daß Angelesenes der kritischen Aufarbeitung im Gespräch mit den Kollegen bedarf, um kreative Leistung zu fördern.
Insgesamt, das bestätigen alle vorliegenden Analysen, ist das Niveau fachlichen Meinungsstreites (nicht dessen Umfang) einer der entscheidenden Einflußfaktoren auf die schöpferische Leistung. Neue Ideen werden meist im steten Austausch mit den Kollegen entwickelt und ausgebaut. Dieser Austausch bedarf allerdings der Ergänzung durch möglichst ungestörte individuelle Arbeit, um Anregungen und neue Informationen zu durchdenken, durchzurechnen, empirisch zu prüfen und sich selbst Neues anzueignen, um beim nächsten Gespräch zu einem hohen Niveau beitragen zu können.
5. Naturwissenschaftliches Experimentieren, technisches Basteln in der Freizeit - das ist vor allem dann der Fall, wenn sich die Betroffenen in ihrer Freizeit mit einem Computer beschäftigen (z.B. in einer AG, in einem Computerklub, bei Freunden oder am eigenen Heimcomputer).

Vor allem durch die Einführung der Computertechnik verändert sich das Verhältnis von Freizeit und Arbeitszeit: Anregungen werden mit nach Hause genommen und - falls Zugang besteht - auf einem Computer weiterverfolgt und wieder in die Arbeit eingebracht. Unter günstigen Bedingungen können Arbeit und Hobby fließend ineinander übergehen. Besondere Bedeutung kommt den Computerspielen zu: Auf Grund der sehr hohen Motivation beim Selbstprogrammieren können sich beim Spiel meist relativ rasch die notwendigen Fähigkeiten zum Programmieren entwickeln, die der Leistung im Betrieb unmittelbar zugute kommen.

Eine Voraussetzung dafür, daß sich diese Wechselbeziehung Arbeit - Freizeit voll entfalten kann, ist ein Leitungsstil, der selbständige Arbeit fördert, es ermöglicht, auch ungeplante Ideen und Ergebnisse aus der Freizeit sehr schnell für den Betrieb zu nutzen.

6. Das Bestreben, schöpferisch zu sein, etwas zu erfinden, fördert Patentproduktivität, wenn entsprechende Bedingungen vorhanden sind.
7. Die Patentproduktivsten schlafen im Mittel 1 Stunde pro Nacht mehr als ihre Kollegen! Entspannung und spielerisch-lockerer Umgang mit den gestellten Aufgaben ist anscheinend schöpferischer Leistung zuträglicher als extremer Ehrgeiz und starker Leistungsdruck.

4.4. Leitungstätigkeit und Leitungsstil

Die Leitungstätigkeit junger Kader in der sozialistischen Wirtschaft und deren Leistungsbereitschaft und Leistungsstreben ist eine wesentliche Komponente zur Steigerung der gesellschaftlichen Leistungskraft. Der Prozeß der wissenschaftlich-technischen Revolution vollzieht sich in allen Bereichen und Zweigen der Volkswirtschaft, zieht quantitative, vor allem aber qualitative Wandlungsprozesse nach sich, die mit den herkömmlichen Methoden der Organisation, Leitung und Planung nicht mehr zu realisieren sind.

Dieser Prozeß der beschleunigten Einführung von Wissenschaft und Technik sowie die daraus resultierende Aufeinanderfolge von neuen Erzeugnisgenerationen erfordert eine elastische, ausbaufähige Produktionstechnik, um die neuesten Resultate noch ökonomisch verwerten zu können. Er erfordert aber ebenso eine elastische, d.h. den neuen Anforderungen entsprechende Leitung, Flexibilität und Mobilität von Leitungsentscheidungen.

Im täglichen "Leitungsalltag" vollziehen sich gegenwärtig qualitative Wandlungen, die teilweise mit Widersprüchen behaftet sind, die im Prozeß der beschleunigten Einführung neuer Technik zunächst verstärkt auftreten, aber langfristig einer Lösung zugeführt werden.

Auf folgende Problemfelder soll in diesem Zusammenhang verwiesen werden, die entscheidenden Einfluß auf das Leistungsverhalten junger Werktätiger haben.

1. Der forcierte Einsatz von Schlüsseltechnologien verlangt eine hohe Qualität der analytisch-konzeptionellen Arbeit, um Neuerungsprozesse langfristig zu gestalten und leistungsfähige Kollektive rechtzeitig für die neuen Aufgaben zu formieren und vorzubereiten. In gleichem Maße aber wachsen die Anforderungen an die operative Leitung zur Sicherung der laufenden Produktion. Da beide Prozesse, d.h. die langfristige Meisterung wissenschaftlich-technischer Entwicklungen und die gegenwärtige Planerfüllung gleichzeitig zu lösen sind, erfordern diese die Einheit von qualifizierter vorausschauender Arbeit und konsequenter operativer Leitung.

Zeitbudget-Untersuchungen²⁵ weisen jedoch aus, daß an einem Arbeitstag von jungen Leitern durchschnittlich 50 % mehr Zeit für operative Tätigkeiten gegenüber langfristig konzeptionellen Arbeiten verausgabt wird. Werktätige ohne Leitungsfunktion, aber mit entsprechenden Arbeitstätigkeiten, nutzen für langfristige-strategische Arbeiten demgegenüber sogar fast die doppelte Zeit. Operative Geschäftigkeit darf gerade im Prozeß der wissenschaftlich-technischen Revolution nicht zur Vernachlässigung langfristiger konzeptioneller Tätigkeiten führen, um effektive ökonomi-

25 Studie "Objektive und subjektive Bedingungen der Leitungstätigkeit" - Teil "Zeitbudget-Untersuchung" (1987)

sche und soziale Lösungen zu erzielen. Die Vorbereitung von Leitungsentscheidungen bei der Einführung von integrierten technischen Lösungen erfolgt durch computergesteuerte Technik am Arbeitsplatz auf komplexere Art und Weise in zweifacher Hinsicht: Einmal kann durch den direkten Zugriff zu Informationen eine breitere Aufgabenvielfalt, ein direktes Nebeneinander von Leitungsentscheidungen ermöglicht werden. Andererseits muß die Verantwortung auf einer breiteren Einbeziehung der Werk tätigen basieren, weil jeder über spezifische Daten verfügt, die die Grundentscheidung des Leiters betreffen. Vor allem ist hierbei die langfristige Arbeit von entscheidender Bedeutung für die Leistungskraft.

2. In der gegenwärtigen Leitungspraxis treffen wir verstärkt auf das Problem, daß soziale Aspekte bei der Einführung moderner Schlüsseltechnologien durch die Leiter nicht genügend berücksichtigt werden und diese sich durch den Druck aktueller Planaufgaben vor allem auf technisch-ökonomische Probleme beschränken. Damit wird einerseits die Entwicklung der Initiative der werktätigen behindert und Leistungsbereitschaft blockiert. Andererseits können Enttäuschungen über nichtbefriedigte Erwartungen, auch Bedürfnisse und ignorierte Interessen aber auch zum Ausgangspunkt von Fehlentwicklungen der politischen Haltung führen. Eine Reihe von Problemen des Leistungsverhaltens und der Leistungsbereitschaft junger Werk tätiger haben in diesem Widerspruch zwischen der wachsenden Bedeutung sozialer Faktoren und deren häufige Ignorierung im Leitungsalltag eine wichtige Ursache. Wenn junge Leiter zu 82 % davon überzeugt sind, daß Wissenschaft und Technik das Leben der Menschen reicher und leichter gestalten, so schließt diese Überzeugung die Berücksichtigung sozialer Folgen neuer Technik ein. Wenn auch notwendigerweise durch neue Technik das Hauptproblem auf Änderungen des technisch-ökonomischen Bereichs liegt, muß dennoch das soziale Bedingungsgefüge entsprechend verändert werden. Jedes Sachproblem ist zugleich ein Beziehungsproblem zwischen den Menschen und zwischen Mensch und Maschine. Die Schere zwischen der Berücksichtigung ökonomischer Aspekte beim Einsatz neuer Technik und deren sozialen Folgen darf demnach nicht so groß werden, daß Leistungswillen und Leistungsbereitschaft junger Werk tätiger untergraben werden.

3. Ein weiteres Problem, welches mit der Einführung und dem verstärkten Einsatz neuer Technik für die Leitungstätigkeit einhergeht, betrifft Fragen der fachlichen Qualifizierung. Infolge des zunehmenden Einsatzes dezentraler Arbeitsplatzrechentechne werden EDV-Kapazitäten mehr auf die betrieblichen Fachabteilungen verteilt, wodurch gleichfalls Softwarekapazitäten in den Fachabteilungen selbst gestellt werden müssen. Demgegenüber steht der auf dem EDV-Gebiet meist relativ niedrige oder gar nicht vorhandene Qualifikationsstand der Leiter und Mitarbeiter, der zudem noch behindert wird durch gewisse Vorurteile gegenüber den Möglichkeiten der EDV sowie durch Scheu vor dem Qualifikationsaufwand. Die Überwindung dieser Vorbehalte und der Zurückhaltung gegenüber Problemen des Informationsverarbeitungssystems kann nur durch zielgerichtete fachliche und politisch-ideologische Weiterbildung erreicht werden.

Die fachliche Kompetenz des Leiters ist eine ganz wesentliche Voraussetzung für die Erhöhung der Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger, das weisen Untersuchungen der Jugendforschung über mehrere Jahre hinweg in unvermindert großem Maße nach. Dennoch bestätigen junge Werkstätige ihrem unmittelbar vorgesetzten Leiter nur zu ca. 60 %, daß er über umfangreiche Fachkenntnisse verfügt. Der Leiter schafft von seinen fachlichen Kenntnissen her gewissermaßen den Maßstab, nach dem sich junge Werkstätige richten. Ist der Maßstab zu niedrig, wird Fachkompetenz und politisch-ideologisches Auftreten vermißt bzw. auf einem wenig entwickelten Niveau vermutet, wird auch ^{das} Leistungsstreben junger Leute nicht ausreichend motiviert. Deshalb muß die fachliche Weiterbildung, und zwar nicht in erster Linie die Höherqualifizierung, sondern die ständige weitere Qualifizierung mit der Einführung computergestützter Technik im Vordergrund stehen. Die Weiterbildung im Beruf wird mehr erforderlich, gehört zunehmend zum normalen Alltag. Vor allem in Zeiten des verstärkten Einsatzes wissenschaftlich-technischer Ergebnisse im Arbeitsprozeß wird bei Nichtbeachtung der Weiterbildung mit Engpässen zu rechnen sein, in denen notwendige Qualifikationen einfach fehlen. Gerade Leiter sollten in diesem Prozeß generell die Weiterbildungsbereitschaft durch aktive Einbeziehung der jungen Werkstätigen in den Arbeits- und Planungsprozeß fördern.

Eigenschaften wie Mobilität, Flexibilität, aber auch ständiges Neuorientieren werden nicht nur von Leitern, sondern auch von Werktätigen verlangt, nehmen gegenwärtig an Bedeutung zu. Die Leiter reflektieren sehr wohl selbst über ihre persönlich unzureichenden Fachkenntnisse, 36 % von ihnen fühlen sich dadurch stark bzw. sehr stark belastet. Insbesondere bei Leitern von Jugendforscherkollektiven und bei weiblichen Leitern wird diese Belastung bei fast der Hälfte geäußert. Wenn diese fachliche Inkompetenz schon klar gespürt, d.h. als Belastung empfunden wird, kann an die anderen Kollektivmitglieder kaum ein höherer Maßstab gelegt werden, kann sich der Leistungsanspruch, der vor allem vom Leiter ausgeht, kaum ausprägen.

Ähnlich verhält es sich, wenn Leiter Über- oder unterfordert sind. Sowohl Über- als auch Unterforderung in der Arbeitstätigkeit drücken in gewisser Weise Fehlbeziehungen von Arbeitskräften aus und tragen nicht zur Ausschöpfung der Leistungspotenzen der Werktätigen bei. Ein Drittel aller Leiter der Wirtschaft empfindet das mangelnde beruflich-fachliche Gefordertsein als starke bzw. sehr starke Belastung. Sie ist entsprechend der unterschiedlichen Leitungsebenen differenziert ausgeprägt. Bei Leitern von Jugendforscherkollektiven, bei Jugendbrigaden und Gruppenleitern ist sie am stärksten anzutreffen. Der nicht qualifikationsgerechte Einsatz ist nicht nur ein Problem bei Leitern, sondern vielmehr noch bei jungen Werktätigen, besonders Hochschulabsolventen. Das ist nicht nur ein ökonomisch unververtretbares Problem. Wo Bildungspotential in Größenordnungen nicht genügend genutzt wird, entsteht Unzufriedenheit und Demotivation zum gesamten betrieblichen Arbeits- und Leistungsprozeß.

4. Zur Realisierung der Anforderungen des wissenschaftlichen und technischen Innovationsprozesses ist Schöpfertum und kreatives Verhalten möglichst vieler junger Werktätiger gefragt. Sie sind es, die in diesen Prozeß hineinwachsen, die in größerem Umfang mit neuen technischen Lösungen konfrontiert werden. Schöpfertum im Arbeitsprozeß ist für alle eine politisch-moralische Anforderung und mißt sich an gesellschaftlichen Zielstellungen. Die Möglichkeiten, schöpferisch tätig zu sein, hängen heute nicht mehr vorwiegend von der konkreten Stellung im Reproduktionspro-

zeß ab, sondern sie bieten sich infolge des technischen Neuerungsprozesses auf fast allen Stufen und Ebenen des Arbeits- und Produktionsprozesses. Natürlich ist es auch vom Anspruchsniveau jedes Einzelnen abhängig, wie intensiv er sich schöpferischen Elementen der Tätigkeit widmet, wie er Neuem gegenübersteht. Von entscheidender Bedeutung ist auch hier der Leiter des Kollektivs, der in dieser Entwicklung ein Stimulator sein sollte.

Unbefriedigend ist deshalb die Haltung vieler Leiter zu persönlichen wissenschaftlich-technischen Höchstleistungen in Form von Erfindungen und der Erlangung von Patenten. Nur für 22 % der Leiter ist das eine bedeutsame Orientierung für die eigene berufliche Tätigkeit, für nur 3 % davon sehr bedeutsam. Während noch ein weiteres Drittel (31 %) dem "mittlere Bedeutung" einräumt, spielt das in den Lebenszielstellungen von 47 % nur eine geringe oder gar keine Rolle. Selbst wenn berücksichtigt wird, daß persönliche Erfindertätigkeit nicht zum unmittelbaren Aufgabengebiet vieler Leiter gehört, ist doch das Engagement für persönliche schöpferische Leistungen unter Leitern nicht ausreichend ausgeprägt, was sich zum Teil auch in nicht genügendem Verständnis gegenüber Erfindungsleistungen und Erfindern im eigenen Leitungsbereich zeigt.

Ergebnisse verschiedener Untersuchungen der Jugendforschung weisen nach, daß im Leitungsalltag gerade schöpferisch-kreative Elemente der Tätigkeit auf Grund operativer, routinemäßiger Prozesse zu wenig entwickelt werden.

46 % der von uns befragten jungen Leiter geben an, daß sie sich nicht im Beruf und/oder in der Freizeit fachlich schöpferisch betätigen (d.h. Arbeit in Forschung und Entwicklung, in der Rationalisierung, in der MMM- oder Neuererbewegung o.ä.). Wenn selbst der Leiter geringe Aktivität in den genannten Richtungen entfaltet, wird er natürlich auch vom Kollektiv weniger schöpferische Positionen erwarten können.

Bedenkt man, daß nur 15 % der Leiter den jungen Werktätigen Anregungen für die schöpferische Betätigung vermitteln und weitere 27 % niemals Anregungen geben, dann wird hier ein größerer Nachholebedarf sichtbar, um den gewachsenen Anforderungen entsprechen zu können. Auch in dieser Beziehung gibt es also noch be-

trächtliche Reserven, die durch Engagement vor allem junger Leitungskader erschlossen und für die weitere Entwicklung nutzbar gemacht werden sollten.

5. Die Erwartungen, die an die neue Technik auch von seiten der Leiter gestellt werden, sind unvermindert groß, teilweise fast von idealen Vorstellungen bekleidet. Was von Wissenschaft und Technik hinsichtlich der Veränderungen der Arbeitstätigkeit erwartet wird, ist durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Komponenten determiniert. Das ist abhängig von der eigenen, ganz individuellen Erwartungshaltung, auch vom eigenen Anspruchsniveau und wird über die bereits gesammelten Erfahrungen auf diesem Gebiet vermittelt.

Die größten Erwartungen durch Wissenschaft und Technik im Arbeitsprozeß werden in der Notwendigkeit höherer fachlicher Kenntnisse und in körperlichen Arbeitserleichterungen gesehen. Verwunderlich ist, daß der größeren Produktivität erst der dritte Rangplatz eingeräumt wird, obgleich die bisher eingeführten Neuerungen teilweise um ein Vielfaches produktiver arbeiten und Arbeitskräfte in Größenordnungen freizusetzen vermögen.

Mit einigem Abstand erwarten junge Leitungskader von Wissenschaft und Technik Veränderungen hinsichtlich der Interessantheit der Arbeit, auch bessere Möglichkeiten für die schöpferischen Tätigkeiten, und am wenigsten erwarten sie eine durch wissenschaftlich-technische Neuerungen nervlich beanspruchende Arbeit.

Insgesamt zeigt sich eine sehr große Erwartungshaltung junger Werktätiger an die Veränderungen, die durch Wissenschaft und Technik möglich sind. Gegenwärtig kommt es darauf an, das Interesse und den Optimismus der Jugend zu nutzen, um wissenschaftliche Neuerungen schnell und effektiver in die Praxis umzusetzen. Wenn 77 % der jungen Leiter sehr starkes bzw. starkes Interesse an der Einführung computergesteuerter Technik am Arbeitsplatz haben (74 % der Brigadiere, 92 % der Gruppenleiter und 89 % der Abteilungsleiter äußern das in dieser Weise), so ist das ein wesentliches Potential, was es in Leistung umzusetzen gilt.

6. Diese genannten Aspekte verdeutlichen mehr und mehr die Notwendigkeit, dem wissenschaftlich-technischen Entwicklungsprozeß einen adäquaten Leitungsstil zu entwickeln. Der Leitungsstil des

Leiters muß vor allem Erscheinungen vorbeugen, bei denen die Mitarbeiter trotz der technisch vermittelten Kommunikation oder gerade wegen dieser sich isolierter fühlen, worunter die Arbeitszufriedenheit und damit auch die Motivation leiden kann.

Unsere Studien bringen zum Ausdruck, daß etwa die Hälfte der Hoch- und Fachschulkader und mehr als ein Drittel der Facharbeiter mit den Kommunikationsmöglichkeiten in ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Bei Frauen gibt es hierbei eine etwas geringere positive Zustimmung, sie legen bekannterweise auf hohe Kommunikationsmöglichkeiten besonders großen Wert.

Deshalb gilt es, vor allem die sogenannte mitarbeiterorientierte Leitung in der heutigen Zeit verstärkt zu entwickeln. Die Fachkompetenz eines Leiters, die absolut gesehen zunimmt und von jungen Werkträgern als wesentliche Fähigkeit gewertet wird, erfährt durch die wachsende Notwendigkeit, auch auf soziale Belange zu reagieren, gegenwärtig eine gewisse Relativierung.

Die Delegation von Aufgaben oder die Möglichkeit der Mitbestimmung der Kollektivmitglieder, überhaupt die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen, erhöht wesentlich die Zufriedenheit mit der Tätigkeit und setzt Leistungsanstrengungen schneller frei. Das Gefühl, mit dem Leiter über alle Probleme sprechen zu können, auch über ganz persönliche Fragen, schafft ein Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitskollektiv und Leiter, wodurch eine höhere Effektivität der Aufgabenrealisierung möglich ist.

Der Widerspruch, der allerdings auch hierbei in der Praxis auftritt, ist, daß der Leiter nicht zuerst danach beurteilt wird, wie er mit seinem Kollektiv auskommt, sondern nach der Planerfüllung, also mehr nach einer aufgabenorientierten Leitung. Letztere schließt zwar eine gemeinsame Kommunikation nicht aus, aber die stützt sich stärker auf einseitige Informations- bzw. Aufgabenerteilung durch den Kollektivleiter. Es geht aber vor allem um die aktive gegenseitige, nicht einseitige Kommunikation zwischen Leiter und Werkträgern, um teilweise auftretenden Isolationen durch computergesteuerte Arbeitsplätze entgegenzuwirken. Noch intensiver als bislang ist das Gespräch mit den Werkträgern zu suchen und zu pflegen.

Dazu gehört eine bestimmte Information durch den Leiter, d.h. wie oft informiert der unmittelbar vorgesetzte Leiter seine Mitarbeiter, teilt ihnen die Güte der Arbeitserfüllung mit. Die Häufigkeit, mit der der Leiter informiert, wird unterschiedlich nach der Zufriedenheit mit diesen Informationen gewertet. Das hängt vor allem von einer bestimmten Erwartungshaltung junger Werkstätiger ab, mit der Informationen gegeben werden. Dennoch sind durchschnittlich 25 % der jungen Werkstätigen mit der Informationstätigkeit ihrer Leiter vollkommen unzufrieden, bei weiblichen Werkstätigen sind es sogar 30 %. Dieses doch relativ hohe Unzufriedenheitspotential fördert auf keinen Fall höhere Leistungsbereitschaft, sondern hemmt sie in entscheidendem Maße. Im Prozeß der wissenschaftlichen Neuerungen ist, durch den Neuheitsgrad der Tätigkeit bedingt, ein vorerst noch größerer Informationsbedarf, eine genaue Rückmeldung der geleisteten Arbeit des Werkstätigen durch den Leiter vonnöten. Dazu gehört aber ebenso eine Dezentralisierung der Leitungsaufgaben, d.h. eine bessere und effektivere Entlastung des Leiters durch Übertragung von Verantwortungskompetenz auf junge Werkstätige. Einerseits entspricht das der wachsenden Spezialisierung der Tätigkeiten, indem jeder über spezifische Daten verfügt, andererseits der zunehmenden Verantwortung über größere materielle Werte infolge der höheren Grundfondaussattung des Arbeitsplatzes. Und es entspricht darüber hinaus auch den gewachsenen Erwartungen und Wertorientierungen der jungen Werkstätigen an Verantwortung im Arbeitsprozeß.

Junge Leiter tragen in diesem Prozeß der beschleunigten Einführung neuer Technik ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Engagement. Im Prozeß des Ringens um Spitzenleistungen in Wissenschaft und Technik nehmen die Leitungskader eine wichtige Schlüsselstellung ein.

5. Zusammenfassung

Bei der weiteren Erhöhung der Leistungskraft unserer Volkswirtschaft im Rahmen der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik erfährt der subjektive Faktor wachsenden Stellenwert. Die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Werktätigen, ihre Interessen, Wertorientierungen, Lebensprinzipien, Motive und das konkrete Verhalten im Arbeitsprozeß sowie deren Weiterentwicklung sind zunehmend wichtiger werdende Faktoren, die Aufgaben und Ziele der ökonomischen Strategie unserer Partei zu verwirklichen, die Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution zu meistern. Das erfordert bei den Leitungen der Kombinate und Betriebe, bei den Vorgesetzten und den Funktionären der gesellschaftlichen Organisationen gründliche Kenntnisse über die teilweise veränderten Bedingungen, Mechanismen, Prozesse und Zusammenhänge bei der Herausbildung solcher Fähigkeiten, Interessen und Motivationen sowie über ihre Umsetzung in konkrete Leistungen im Arbeitsprozeß. Junge Werktätige sind in dieser Hinsicht von besonderer Bedeutung, da sie die weitere Gestaltung unserer sozialistischen Gesellschaft verantworten werden.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, daß Fragen der Arbeit, der beruflichen Tätigkeit und Leistungen sowie der weiteren persönlichen Entwicklung im Beruf weiterhin wichtige Stellenwerte in den grundlegenden Wertorientierungen der großen Mehrheit der jungen Werktätigen einnehmen:

- Befriedigung in einer den persönlichen Bedürfnissen und Interessen entsprechenden beruflichen Tätigkeit zu finden,
- durch gewissenhafte und kompetente Erfüllung von Arbeitsaufgaben Achtung und Anerkennung zu erhalten,
- die Aneignung weiteren, vor allem beruflichen Wissens,
- überdurchschnittliche Leistungen im Arbeitsprozeß vollbringen,
- aktiv schöpferisch, vor allem durch Leistungen bei der Nutzung von Wissenschaft und Technik die Arbeitsprozesse rationalisieren und weiterentwickeln zu helfen,

sind für die Mehrheit der jungen Werktätigen bedeutsame Wertorientierungen, die in entsprechenden Lebenszielstellungen ihren Ausdruck finden.

Unterschiede gibt es zwischen den verschiedenen Gruppierungen der jungen Werktätigen. Bei Lehrlingen, die erst am Anfang ihres Arbeits- und Berufslebens stehen und zunehmende Stabilität ihrer Wertorientierungen anstreben, stehen solche Wertorientierungen wie Vervollkommnung der eigenen Persönlichkeit, Streben nach weiterer Bildung, aber auch nach Verdienst und Besitz stärker im Vordergrund. Junge Facharbeiter orientieren sich in ihren Wertvorstellungen deutlicher auf Arbeit, Leistung und Verdienst. Auch Schöpfungertum spielt eine nicht unwesentliche Rolle, bei jedoch noch nicht befriedigender Zuwendung zu Wissenschaft und Technik. Junge Facharbeiter, die Angestelltentätigkeit ausüben (überwiegend weibliche junge Werktätige als Sekretärinnen, Steno-/Phonotypistinnen, Wirtschaftskaufmann, Buchhalterinnen usw.) sind weniger an schöpferischen Aktivitäten und wissenschaftlich-technischen Problemen interessiert, jedoch deutlich an weiterer (beruflicher) Qualifizierung.

Fach- und Hochschulabsolventen - überwiegend älter als die jungen Facharbeiter und mit spezifischer Qualifikation und speziellem Einsatzgebiet - orientieren sich in ihren Wertvorstellungen stärker auf Tüchtigkeit und Kompetenz in der beruflichen Tätigkeit, auf schöpferische Leistungen in und durch Wissenschaft und Technik sowie auf weiteren Bildungs- und Wissenserwerb.

Im Vergleich zu Untersuchungsdaten vom Beginn der 80er Jahre haben sich in den Arbeit und Leistung betreffenden Lebenszielstellungen der jungen Werktätigen einige bemerkenswerte qualitative und quantitative Veränderungen ergeben: kreativ-schöpferische Leistungen zu vollbringen, weiteres allgemeines und berufliches Wissen zu erwerben, das Bedürfnis nach Selbständigkeit und Eigenverantwortung im Arbeitsprozeß sowie das Interesse an finanziellem Einkommen haben bei ihnen in den Wertorientierungen an Bedeutung gewonnen, werden häufiger als Lebensziele angestrebt. Ohne Zweifel werden hier Beziehungen zu objektiven gesellschaftlichen Erscheinungen und Entwicklungen in unserer Republik sichtbar. Das Verhältnis der jungen Werktätigen zu Arbeit und Leistung zeigt neue Akzente, die sich mit hoher Wahrscheinlichkeit in den 90er Jahren weiter ausprägen werden. Berufliche Leistungen besitzen für die Mehrheit der jungen Werktätigen nicht allein instrumentellen Charakter, d. h. Mittel zu sein zur Lebensgestaltung vor allem außerhalb der Arbeitssphäre, sondern sie beinhalten zugleich auch die Befriedigung ideeller und sozialer Ansprüche.

che, wie z. B. das Streben nach Selbständigkeit, Verantwortung, sozialer Anerkennung, Mitgestaltung, Weiterbildung, Schöpfer-tum. Das Bemerkenswerte daran ist, daß nicht letztere zuungun-
sten der ersten anwachsen, sondern beide Seiten, die instrumen-
telle und die nicht-instrumentelle an Bedeutung gewinnen. Hier
deutet sich ein neues Verhältnis vor allem junger Menschen zu
Arbeit und Leistung offensichtlich in Wechselwirkung zu objek-
tiven gesellschaftlichen Entwicklungen an, das künftig sowohl
wissenschaftlich in theoretischer und empirischer Hinsicht als
auch politisch-praktisch größerer Aufmerksamkeit bedarf.

Die genannten Wertorientierungen widerspiegeln sich in bestimm-
tem Maße auch im Verhalten der jungen Werktätigen im Arbeitspro-
zeß, wobei auch deutlich wird, daß umgekehrt verschiedene objek-
tive Bedingungen und Prozesse in der Arbeitstätigkeit nicht nur
das Verhalten modifizieren, sondern auch auf die Wertorientie-
rungen zurückwirken. Das zeigt sich nicht nur bei der Ausprägung
z. B. des Strebens nach schöpferischen Aktivitäten, das bei Hoch-
schulabsolventen vor allem im Bereich Forschung und Entwicklung
angestiegen ist. Es wird auch deutlich in der Tatsache, daß ver-
schiedene individualistische Orientierungen wie "ein angenehmes
Leben ohne große Anstrengungen führen", "immer auf den persönli-
chen Vorteil achten", "Beziehungen herstellen und pflegen" von
einem größeren Teil junger Werktätiger nicht in dem Maße abge-
lehnt werden, wie sie gesellschaftlich-persönlich orientierten
Lebenszielstellungen zustimmen. Offensichtlich erweisen sich
solche Orientierungen im konkreten Handeln im Arbeitsprozeß und
im gesellschaftlichem Alltag, als möglich und nützlich.

Neben den Wertorientierungen als eine wesentliche subjektive Be-
dingung für das (Leistungs-)Verhalten junger Werktätiger im Ar-
beitsprozeß sind eine Reihe wesentlicher objektiver Bedingungen
der Arbeitstätigkeiten analysiert worden.

Zunächst erweist sich der Arbeitsinhalt mit seinen grundlegenden
Merkmale Anforderungsvielfalt, Handlungsspielraum und Vollstän-
digkeit der Tätigkeit als eine wichtige Determinante, die Lei-
stungsbereitschaft, -verhalten und die Leistung selbst mitbe-
stimmt. Bei entsprechendem Vorhandensein dieser Merkmale spricht
man sogar von persönlichkeitsförderlichem Arbeitsinhalt. Unter-
suchungen zeigten, daß die Zufriedenheit mit der Tätigkeit vor
allem von der Anforderungsvielfalt, sowie von der Vollständig-

keit der Tätigkeit (d. h. Aufgabenerfüllung, die von der Planung über die Realisierung bis zur Kontrolle reicht) und durch die Möglichkeit weitgehender Wissensausschöpfung bewirkt wird. Das gilt sowohl für Facharbeiter als auch für junge Angehörige der Intelligenz. Zufriedenheit mit der Tätigkeit aber ist wiederum eine wesentliche Voraussetzung für höhere Leistungsbereitschaft und entsprechendes Leistungsverhalten. Darüber hinaus wirken solche persönlichkeitsförderlichen Merkmale stimulierend auf aktive Teilnahme an der sozialistischen Demokratie, auf die Realisierungsbestrebungen. Sie stehen in deutlichem Zusammenhang mit Über- und Unterforderungserscheinungen im Arbeitsprozeß und auch mit dem Weiterbildungsstreben. Die weitere Umgestaltung der Arbeitsinhalte im Sinne größerer Persönlichkeitsförderlichkeit vor allem auch durch den Einsatz von Wissenschaft und Technik ist somit nicht nur eine entscheidende Aufgabe zur Leistungssteigerung, sondern auch eine strategisch wichtige Voraussetzung für die allmähliche Ausprägung der Arbeit als erstes Lebensbedürfnis.

Weiter spielen für die Entwicklung des Leistungsstrebens und -verhaltens der jungen Werktätigen die ökonomischen Initiativen der FDJ eine nicht zu unterschätzende Rolle. Dabei ergab sich in wissenschaftlichen Untersuchungen, daß nach wie vor die Informiertheit der jungen Werktätigen über die betrieblichen Planaufgaben und -bilanzen wichtige Impulse für die Entwicklung der Leistungsbereitschaft vermittelt, dennoch sind hier immer noch Mängel vorhanden. Gleichzeitig ergibt sich jedoch, daß in der MMM- und Neuererbewegung durch den verstärkten Einsatz der Mikroelektronik und Computertechnik eine neue Qualität erreicht wird, die deutlich auch durch die JFK und die junge Intelligenz bestimmt ist. Die Hauptzielrichtung der Rationalisierungsaktivitäten bezieht sich auf den eigenen Arbeitsbereich, in dem die Ergebnisse durch die Steigerung der Arbeitsproduktivität und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für jeden Werktätigen sofort erlebbar und sichtbar werden. Deutlich geringer sind die Aktivitäten zur Einsparung von Arbeitsplätzen im eigenen Arbeitsbereich. Technische Probleme, Materialschwierigkeiten, aber auch mangelnde Erfahrung und fehlendes Vertrauen in die soziale Beherrschung von Strukturveränderungen verringern das Engagement der jungen Werktätigen für diese Rationalisierungsmaßnahmen.

Andererseits sind nicht genügend konkrete, jugendgemäße Informationen über die Bedeutung und Aufgaben der MMM- und Neuererbewegung im allgemeinen und den Stellenwert der eigenen MMM-Aufgabe für den Betrieb im besonderen ein wesentlicher Grund für die Nichtbeteiligung bzw. ein geringes Engagement in und für diese Bewegung. Nach wie vor besteht auch oft ein Defizit an konkreten, sofort verfügbaren, dem Leistungsniveau der jungen Werktätigen angepaßten MMM-Aufgaben.

Notwendig ist die weitere Erhöhung des technisch-ökonomischen Niveaus der MMM- und Neuererleistungen, Grundlage dafür ist die zielgerichtete Förderung der besten Talente und Begabungen auf wissenschaftlich-technischem Gebiet. Das sollte wesentlich umfangreicher, jugendgemäßer schon in der Unter- und Mittelstufe der POS beginnen und über die Berufsausbildung, das Studium bis zum Einsatz als Hoch- und Fachschulingenieur in der Praxis im Rahmen einer "Förderkette" weitergeführt werden.

Einen wesentlichen Einfluß auf die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten der jungen Werktätigen übt auch das Arbeitskollektiv aus, in dem sie tätig sind. Diese Einwirkung ist deutlich abhängig von dem Niveau der Kollektiventwicklung. Die durchgeführten Untersuchungen belegen erneut, daß die Grundlage für die Kollektiventwicklung gemeinsame Aufgaben und Ziele bilden, die aus Kooperationsnotwendigkeiten oder -möglichkeiten der Tätigkeit, gemeinsamer Vertretung der eigenen Interessen im Betrieb und u. U. auch gemeinsamen Freizeitinteressen abgeleitet sind. Solche Kooperation setzt Handlungsspielraum voraus, um die Entwicklung gemeinsamer Interessen und Ziele zu fördern. Diese Voraussetzungen determinieren aber Kollektiventwicklung nicht mechanisch, sondern müssen durch aktives Handeln der jungen Werktätigen erschlossen werden. Dabei entwickeln sich Normen und eine intensive Kommunikation. Jugendbrigaden sind dafür wichtige Beispiele.

Normen wiederum zielen darauf, Kooperation und Kommunikation zu erleichtern bzw. überhaupt erst zu ermöglichen, indem sie das Verhalten bestimmten Regeln unterwerfen. Es dominiert gegenwärtig die Sicherung eines freundschaftlich-offenen Verhältnisses zu den Kollegen; hohe Leistung wird als Norm im mittlerem Ausmaße wirksam, Kollektivnormen haben insgesamt in den letzten 2 bis 3 Jahren an Einfluß auf das Leistungsverhalten nachgelassen.

Ferner verdeutlichen die Untersuchungsergebnisse: Kommunikation hilft, Handlungsspielräume zu erschließen, Tätigkeiten zu koordinieren, Handlungskompetenz zu entwickeln. Sie vermittelt Wertungen und spricht Motive an (z. B. Streben nach sozialer Anerkennung). Normen realisieren sich über Kommunikation. Inhalt und Niveau der Kommunikation bilden damit eine der wichtigsten Leistungsdeterminanten und beeinflussen alle Aspekte des Leistungsverhaltens.

Und schließlich zeigten die Untersuchungsergebnisse, wenn das Leistungsstreben und die Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger auch im beschleunigten Prozeß der Einführung von Schlüsseltechnologien erhöht werden soll, so müssen sich in der Leitung und Planung ebenfalls bestimmte Wandlungen vollziehen. Dieser Prozeß erfordert eine elastische, d. h. den neuen Anforderungen entsprechende Leitung, Flexibilität und Mobilität von Leitungsentscheidungen.

Die Notwendigkeit einer hohen Qualität der analytisch-konzeptionellen Arbeit, die Einheit von qualifizierter vorausschauender Arbeit und konsequenter operativer Leitung und die bessere Berücksichtigung sozialer Erfordernisse beim Einsatz neuer Technik im Leitungsalltag sind nur einige Probleme, die genannt werden müssen. Neue Anforderungen ergeben sich aber auch hinsichtlich der notwendig werdenden ständigen Weiterbildung im Beruf, ohne unbedingte Höherqualifizierung, verbunden mit der größeren Notwendigkeit schöpferisch-kreativen Verhaltens. Zeitbudgetuntersuchungen weisen jedoch aus, daß von Leitern durchschnittlich 50 % mehr Zeit für operative Tätigkeiten als für analytisch-konzeptionelle Arbeiten verwendet wird.

Die Erwartungen, die von seiten der Leiter und der jungen Werkstätigen in die neue Technik gesetzt werden, sind unvermindert hoch und nicht selten von Idealvorstellungen begleitet. Die größten Erwartungen werden in die Notwendigkeit höherer fachlicher Kenntnisse und in körperliche Arbeitserleichterungen gesetzt; aber nur etwa 60 % der jungen Werkstätigen bestätigen ihrem unmittelbar vorgesetzten Leiter umfangreiches Fachwissen. Aus den genannten Anforderungen ergibt sich die Notwendigkeit eines entsprechend veränderten bzw. angepaßten Leitungsstils, der insbesondere Prozessen der eingeschränkten Kommunikation,

die sich aus der neu entstehenden Interaktion zwischen Mensch und Maschine ergeben können, entgegenwirkt.

Der mitarbeiterorientierte Führungsstil, d. h., die verstärkte Arbeit mit den Werktätigen, die höhere Qualität der Kommunikations- und Informationsprozesse in der Führungstätigkeit, stehen dabei im Vordergrund. Dabei bedarf es einer breiteren Delegation von Aufgaben, einer höheren Verantwortungskompetenz der Werktätigen und deren wirklichen Mitbestimmung im Führungsalltag.